



► Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2021

Adenda al Informe de 2020
de la Comisión de Expertos en Aplicación
de Convenios y Recomendaciones

Conferencia Internacional del Trabajo,
109.^a reunión, 2021



Informe III/Adenda (Parte A)

► Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

(artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)

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

Informe General
y observaciones referidas a ciertos países

ISBN: 978-92-2-034161-2 (impreso)

ISBN: 978-92-2-034162-9 (web pdf)

ISSN: 0251-3226

Primera edición 2021

La publicación de informaciones sobre las medidas tomadas respecto de los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo no implica opinión alguna de la Oficina Internacional del Trabajo acerca del estatuto jurídico del Estado que comunica tales informaciones (incluida la comunicación de una ratificación o de una declaración), ni acerca de su autoridad sobre las zonas o territorios a los que se refieran las informaciones comunicadas; en algunos casos ello puede plantear problemas sobre los cuales la OIT no tiene competencia para expresar una opinión.

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

La **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones** es un órgano independiente, constituido por juristas cuya misión es examinar la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por los Estados Miembros de esta Organización. El informe anual de la Comisión de Expertos cubre numerosos aspectos relacionados con la aplicación de las normas de la OIT. La estructura del informe, tal como se modificó en el 2003, se divide en las siguientes partes:

- a) La **Nota al lector** aporta indicaciones sobre la Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo (su mandato, funcionamiento y el marco institucional en el que se inscriben sus labores respectivas **(volumen A, páginas 1-4)**).
- b) **Parte I: el Informe General** describe el desarrollo de los trabajos de la Comisión de Expertos y hasta qué punto los Estados Miembros han cumplido con sus obligaciones constitucionales respecto a las normas internacionales del trabajo, y hace hincapié en cuestiones de interés general que se derivan de la labor de la Comisión **(volumen A, páginas 5-49)**.
- c) **Parte II: las Observaciones referidas de ciertos países** sobre la aplicación de los convenios ratificados (véase sección I), y sobre la obligación de someter los instrumentos a las autoridades competentes (véase sección II) **(volumen A, páginas 51-788)**.
- d) **Parte III: la adenda al Estudio General**, en el que la Comisión de Expertos examina el estado de la legislación y la práctica sobre un tema específico cubierto por algunos convenios y recomendaciones. Este examen concierne al conjunto de los Estados Miembros, tanto si han ratificado los convenios en cuestión como si no lo han hecho. El Estudio General se publica en un volumen separado (Informe III (Parte B)) y este año se examina el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159); el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177); la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168); la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169); la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184); la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) **(volumen B)**.

El informe de la Comisión de Expertos se puede encontrar asimismo en la siguiente dirección de Internet: <http://www.ilo.org/normes>.

► Índice

| | Página |
|--|--------|
| Nota al lector | 1 |
| Panorama general de los mecanismos de control de la OIT | 1 |
| Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores..... | 1 |
| Orígenes de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones | 2 |
| Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones..... | 2 |
| La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo..... | 3 |
| La Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia..... | 4 |
| Parte I. Informe General..... | 5 |
| I. Introducción | 7 |
| Composición de la Comisión | 7 |
| Métodos de trabajo | 8 |
| Relaciones con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia..... | 9 |
| Mandato | 13 |
| Aplicación de las normas internacionales del trabajo en tiempo de crisis: importancia de las normas internacionales del trabajo y de la supervisión efectiva y reconocida en el contexto de la pandemia de COVID-19..... | 14 |
| II. Respeto de las obligaciones relacionadas con las normas | 23 |
| A. Memorias sobre los convenios ratificados (artículos 22 y 35 de la Constitución) | 23 |
| B. Examen por la Comisión de Expertos de las memorias sobre los convenios ratificados | 26 |
| C. Memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución | 40 |
| D. Colaboración con las Naciones Unidas..... | 40 |
| E. Sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia (artículo 19, párrafos 5, 6 y 7, de la Constitución)..... | 41 |
| Anexo al Informe General | 45 |
| Composición de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones..... | 45 |

| | Página |
|--|---------------|
| Parte II. Observaciones referidas a ciertos países | 51 |
| I. Observaciones acerca de las memorias sobre los convenios ratificados (artículos 22 y 35 de la constitución) | 53 |
| Observaciones sobre los casos de incumplimiento grave de envío de memorias | 53 |
| Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo | 59 |
| Trabajo forzoso | 265 |
| Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los menores | 347 |
| Igualdad de oportunidades y de trato | 453 |
| Consultas tripartitas | 573 |
| Administración e inspección del trabajo | 595 |
| Política y promoción del empleo | 647 |
| Orientación y formación profesionales | 671 |
| Seguridad del empleo | 673 |
| Salarios | 675 |
| Tiempo de trabajo | 685 |
| Seguridad y salud en el trabajo | 687 |
| Seguridad social | 705 |
| Protección de la maternidad | 717 |
| Política social..... | 719 |
| Trabajadores migrantes..... | 727 |
| Gente de mar | 733 |
| Pescadores | 741 |
| Trabajadores portuarios | 743 |
| Pueblos indígenas y tribales..... | 749 |
| Categorías específicas de trabajadores..... | 763 |
| II. Observaciones acerca de la sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la conferencia internacional del trabajo (artículo 19 de la constitución) | 773 |

| | Página |
|--|---------------|
| Anexos | 789 |
| I. Cuadro de las memorias registradas sobre convenios ratificados al 12 de diciembre de 2020 (artículos 22 y 35 de la Constitución) | 791 |
| II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados al 12 de diciembre de 2020 (artículo 22 de la Constitución) | 806 |
| III. Lista de las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores | 809 |
| IV. Resumen de la información proporcionada por los gobiernos en lo que respecta a la obligación de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades competentes | 822 |
| V. Informaciones facilitadas por los gobiernos con respecto a la obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes (31. ^a a 108. ^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1948-2019) | 824 |
| VI. Situación de los Estados Miembros en relación con la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia al 12 de diciembre de 2020 | 839 |
| VII. Lista de los comentarios presentados por la Comisión por país | 841 |

Lista de los Convenios y Protocolos por tema

Los Convenios fundamentales están en negritas y los Convenios prioritarios en cursiva

- ★ Convenio revisado, total o parcialmente, por un convenio o protocolo posterior.
- Convenio que ya no puede ser ratificado debido a la entrada en vigor de un convenio que lo revisa.
- ◆ Convenio o Protocolo que no ha entrado en vigor.
- Convenio retirado.
- Convenio derogado.

| | |
|----------|--|
| 1 | Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo |
| | C011 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11) |
| | C084 Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84) |
| | C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) |
| | C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) |
| | C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) |
| | C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141) |
| | C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) |
| | C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) |
| 2 | Trabajo forzoso |
| | C029 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) |
| | C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) |
| | P029 Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 |
| 3 | Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los menores |
| ★ | C005 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5) |
| ★ | C006 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6) |
| ★ | C010 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10) |
| □ | C015 Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15) |
| ● | C033 Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 33) |
| ★ | C059 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59) |
| ■ | C060 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60) |
| | C077 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77) |
| | C078 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78) |
| | C079 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79) |
| | C090 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90) |
| ★ | C123 Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123) |
| | C124 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124) |
| | C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) |
| | C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) |
| 4 | Igualdad de oportunidades y de trato |
| | C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) |
| | C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) |
| | C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) |
| ◆ | C190 Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) |
| 5 | Consultas tripartitas |
| | C144 <i>Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)</i> |

| | | |
|-----------|--|--|
| 6 | Administración e inspección del trabajo | |
| ● | C063 | Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63) |
| ★ | C081 | <i>Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)</i> |
| | C085 | Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85) |
| | C129 | <i>Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)</i> |
| | C150 | Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) |
| | C160 | Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) |
| | P081 | Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 |
| 7 | Política y promoción del empleo | |
| | C002 | Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2) |
| ● | C034 | Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34) |
| | C088 | Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) |
| ● | C096 | Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96) |
| | C122 | <i>Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)</i> |
| | C159 | Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) |
| | C181 | Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) |
| 8 | Orientación y formación profesionales | |
| | C140 | Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) |
| | C142 | Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) |
| 9 | Seguridad del empleo | |
| | C158 | Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) |
| 10 | Salarios | |
| | C026 | Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) |
| ★ | C095 | Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) |
| | C099 | Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99) |
| | C131 | Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) |
| | C173 | Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) |

| 11 Tiempo de trabajo | | |
|---|------|--|
| | C001 | Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) |
| □ | C004 | Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4) |
| | C014 | Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) |
| | C020 | Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20) |
| | C030 | Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) |
| ■ | C031 | Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (núm. 31) |
| □ | C041 | Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41) |
| | C043 | Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43) |
| ■ | C046 | Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (núm. 46) |
| | C047 | Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47) |
| | C049 | Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49) |
| ■ | C051 | Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936 (núm. 51) |
| ● | C052 | Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52) |
| ■ | C061 | Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937 (núm. 61) |
| □ | C067 | Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67) |
| ★ | C089 | Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) |
| ★ | C101 | Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101) |
| | C106 | Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) |
| | C132 | Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) |
| | C153 | Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) |
| | C171 | Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) |
| | C175 | Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) |
| | P089 | Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 |
| 12 Seguridad y salud en el trabajo | | |
| | C013 | Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13) |
| | C045 | Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45) |
| ● | C062 | Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62) |
| | C115 | Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) |
| | C119 | Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119) |
| | C120 | Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120) |
| | C127 | Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) |
| | C136 | Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136) |
| | C139 | Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139) |
| | C148 | Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148) |
| ★ | C155 | Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) |
| | C161 | Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) |
| | C162 | Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) |
| | C167 | Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) |
| | C170 | Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) |
| | C174 | Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174) |
| | C176 | Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) |
| | C184 | Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) |
| | C187 | Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) |
| | P155 | Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 |

| | | |
|-----------|------------------------------------|---|
| 13 | Seguridad social | |
| ★ | C012 | Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12) |
| ★ | C017 | Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17) |
| ★ | C018 | Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18) |
| | C019 | Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) |
| ★ | C024 | Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24) |
| ★ | C025 | Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25) |
| ● | C035 | Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (núm. 35) |
| ● | C036 | Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933 (núm. 36) |
| ● | C037 | Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933 (núm. 37) |
| ● | C038 | Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933 (núm. 38) |
| ● | C039 | Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933 (núm. 39) |
| ● | C040 | Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933 (núm. 40) |
| ★ | C042 | Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42) |
| ● | C044 | Convenio sobre el desempleo, 1934 (núm. 44) |
| ● | C048 | Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935 (núm. 48) |
| ★ | C102 | Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) |
| | C118 | Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) |
| | C121 | Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) |
| | C128 | Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) |
| | C130 | Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130) |
| | C157 | Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157) |
| | C168 | Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) |
| 14 | Protección de la maternidad | |
| ★ | C003 | Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) |
| ● | C103 | Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) |
| | C183 | Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) |
| 15 | Política social | |
| ★ | C082 | Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82) |
| | C094 | Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) |
| | C117 | Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) |
| 16 | Trabajadores migrantes | |
| □ | C021 | Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21) |
| ■ | C066 | Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 66) |
| | C097 | Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) |
| | C143 | Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) |

| 17 | Gente de mar | |
|-----------|---------------------|--|
| ★ | C007 | Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7) |
| ★ | C008 | Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8) |
| ★ | C009 | Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9) |
| ★ | C016 | Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16) |
| ★ | C022 | Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22) |
| ★ | C023 | Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23) |
| ★● | C053 | Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53) |
| ★◆● | C054 | Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54) |
| ★● | C055 | Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55) |
| ★● | C056 | Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56) |
| ★◆● | C057 | Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (núm. 57) |
| ★● | C058 | Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58) |
| ★● | C068 | Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68) |
| ★● | C069 | Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (núm. 69) |
| ★◆● | C070 | Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70) |
| | C071 | Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71) |
| ★◆● | C072 | Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 (núm. 72) |
| ★● | C073 | Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73) |
| ★● | C074 | Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 (núm. 74) |
| ★◆● | C075 | Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75) |
| ★◆● | C076 | Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (núm. 76) |
| ★● | C091 | Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91) |
| ★● | C092 | Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92) |
| ★◆● | C093 | Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949 (núm. 93) |
| ● | C108 | Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108) |
| ★◆● | C109 | Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109) |
| ★● | C133 | Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (núm. 133) |
| ★● | C134 | Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134) |
| ★● | C145 | Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145) |
| ★● | C146 | Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146) |
| ★● | C147 | Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147) |
| ★● | C163 | Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163) |
| ★● | C164 | Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164) |
| ★● | C165 | Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165) |
| ★● | C166 | Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166) |
| ★● | C178 | Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178) |
| ★● | C179 | Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179) |
| ★● | C180 | Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180) |
| | C185 | Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185) |
| | MLC, 2006 | Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) |
| ★● | P147 | Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 |

| 18 | Pescadores | |
|-----------|-------------------|---|
| ★ | C112 | Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112) |
| | C113 | Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113) |
| | C114 | Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114) |
| | C125 | Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125) |
| | C126 | Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126) |
| | C188 | Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) |

| | | |
|-----------|---|---|
| 19 | Trabajadores portuarios | |
| | C027 | Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27) |
| ■ | C028 | Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (núm. 28) |
| ● | C032 | Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32) |
| | C137 | Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137) |
| | C152 | Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152) |
| 20 | Pueblos indígenas y tribales | |
| □ | C050 | Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936 (núm. 50) |
| □ | C064 | Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64) |
| □ | C065 | Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 65) |
| □ | C086 | Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (núm. 86) |
| □ | C104 | Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104) |
| ● | C107 | Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107) |
| | C169 | Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) |
| 21 | Categorías específicas de trabajadores | |
| | C083 | Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 83) |
| ★ | C110 | Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) |
| | C149 | Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) |
| | C172 | Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172) |
| | C177 | Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) |
| | C189 | Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) |
| | P110 | Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958 |
| 22 | Convenios sobre los artículos finales | |
| | C080 | Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80) |
| | C116 | Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116) |

Índice de los comentarios por Convenio ¹

Observaciones generales

| | |
|--|-----|
| Belice | 53 |
| Congo | 53 |
| Djibouti | 53 |
| Dominica | 54 |
| Gabón | 54 |
| Granada | 54 |
| Guinea Ecuatorial | 54 |
| Guyana | 54 |
| Jamaica | 54 |
| Líbano | 54 |
| Madagascar | 55 |
| Maldivas | 55 |
| Nigeria | 55 |
| Países Bajos (Aruba) | 55 |
| Países Bajos (Sint Maarten) | 55 |
| República Unida de Tanzania | 55 |
| República Unida de Tanzania (Tanganyika) | 55 |
| Rumania | 56 |
| Saint Kitts y Nevis | 56 |
| Santa Lucía | 56 |
| Santo Tomé y Príncipe | 56 |
| Sri Lanka | 56 |
| Túnez | 56 |
| Vanuatu | 56 |
| C001 | |
| Haití | 685 |
| C011 | |
| <i>Burundi</i> | 120 |
| C012 | |
| <i>Haití</i> | 708 |
| C013 | |
| Comoras | 690 |
| C014 | |
| Haití | 685 |
| C017 | |
| Armenia | 705 |
| <i>Haití</i> | 708 |
| Kenya | 709 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Gibraltar) | 710 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Isla de Man) | 711 |
| Santa Lucía | 711 |
| Sierra Leona | 712 |

C019

| | |
|----------------|-----|
| Djibouti | 705 |
|----------------|-----|

C024

| | |
|----------------|-----|
| Djibouti | 706 |
|----------------|-----|

| | |
|---------------------------|-----|
| <i>Haití</i> | 708 |
|---------------------------|-----|

C025

| | |
|---------------------------|-----|
| <i>Haití</i> | 708 |
|---------------------------|-----|

C026

| | |
|-----------------------------|-----|
| <i>Burundi</i> | 676 |
|-----------------------------|-----|

| | |
|---------------------|-----|
| Guinea-Bissau | 676 |
|---------------------|-----|

| | |
|--------------|-----|
| Rwanda | 677 |
|--------------|-----|

| | |
|--------------|-----|
| Uganda | 679 |
|--------------|-----|

| | |
|--|-----|
| <i>República Bolivariana de Venezuela</i> | 680 |
|--|-----|

C029

| | |
|------------------------------------|-----|
| <i>Arabia Saudita</i> | 265 |
|------------------------------------|-----|

| | |
|-------------|-----|
| Congo | 268 |
|-------------|-----|

| | |
|----------------|-----|
| Dominica | 269 |
|----------------|-----|

| | |
|------------------------------|-----|
| Emiratos Árabes Unidos | 269 |
|------------------------------|-----|

| | |
|---------------------------|-----|
| Federación de Rusia | 275 |
|---------------------------|-----|

| | |
|-------------------------------|-----|
| <i>Filipinas</i> | 277 |
|-------------------------------|-----|

| | |
|--------------|-----|
| Líbano | 282 |
|--------------|-----|

| | |
|------------|-----|
| Malí | 284 |
|------------|-----|

| | |
|--------------------------------|-----|
| <i>Mauritania</i> | 285 |
|--------------------------------|-----|

| | |
|------------------|-----|
| Mozambique | 288 |
|------------------|-----|

| | |
|-----------------------------|-----|
| <i>Myanmar</i> | 290 |
|-----------------------------|-----|

| | |
|-------------|-----|
| Níger | 293 |
|-------------|-----|

| | |
|--------------------------|-----|
| <i>Omán</i> | 296 |
|--------------------------|-----|

| | |
|------------------------------|-----|
| <i>Pakistán</i> | 297 |
|------------------------------|-----|

| | |
|----------------|-----|
| Paraguay | 300 |
|----------------|-----|

| | |
|------------|-----|
| Perú | 302 |
|------------|-----|

| | |
|-----------------------------|-----|
| <i>Polonia</i> | 305 |
|-----------------------------|-----|

| | |
|---------------------------|-----|
| <i>Qatar</i> | 306 |
|---------------------------|-----|

| | |
|---------------------------------------|--|
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda | |
|---------------------------------------|--|

| | |
|-----------------|-----|
| del Norte | 311 |
|-----------------|-----|

| | |
|-----------------------------|-----|
| República Árabe Siria | 315 |
|-----------------------------|-----|

| | |
|---|-----|
| <i>República Unida de Tanzania</i> | 316 |
|---|-----|

| | |
|--------------------|-----|
| Sierra Leona | 320 |
|--------------------|-----|

| | |
|-----------------|-----|
| Sudáfrica | 320 |
|-----------------|-----|

| | |
|---------------------------|-----|
| <i>Sudán</i> | 322 |
|---------------------------|-----|

| | |
|---------------|-----|
| Turquía | 327 |
|---------------|-----|

| | |
|---------------|-----|
| Ucrania | 329 |
|---------------|-----|

| | |
|---------------|-----|
| Uruguay | 332 |
|---------------|-----|

| | |
|--|-----|
| República Bolivariana de Venezuela | 336 |
|--|-----|

| | |
|------------------------------|-----|
| <i>Viet Nam</i> | 341 |
|------------------------------|-----|

| | |
|----------------|-----|
| Zimbabwe | 342 |
|----------------|-----|

¹ A la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020) y sobre la base de la información complementaria o una memoria proporcionada por el Gobierno, así como de las observaciones recibidas de los interlocutores sociales, la Comisión actualizó en 2020 la observación adoptada en 2019. Para facilitar su identificación, las observaciones actualizadas aparecen en negrita y cursiva en este índice.

| | | | |
|--|-----|--|-----|
| C030 | | | |
| Haití | 685 | Bulgaria | 118 |
| C037 | | Burundi | 120 |
| Djibouti | 706 | Camboya | 123 |
| C038 | | Camerún | 128 |
| Djibouti | 706 | Canadá | 131 |
| C042 | | Chad | 133 |
| Haití | 708 | Chile | 134 |
| C081 | | China (Región Administrativa Especial de Hong Kong) | 139 |
| Albania | 595 | China (Región Administrativa Especial de Macao) | 143 |
| Bangladesh | 597 | Colombia | 148 |
| Congo | 600 | Congo | 161 |
| Dominica | 601 | Costa Rica | 161 |
| Eslovenia | 601 | Djibouti | 166 |
| Federación de Rusia | 604 | Ecuador | 166 |
| Granada | 606 | Egipto | 172 |
| Haití | 606 | El Salvador | 178 |
| India | 607 | Eritrea | 179 |
| Kirguistán | 610 | Eswatini | 181 |
| Líbano | 612 | Fiji | 183 |
| Pakistán | 613 | Filipinas | 189 |
| Paraguay | 615 | Gambia | 197 |
| Perú | 617 | Guatemala | 198 |
| Polonia | 618 | Guinea Ecuatorial | 208 |
| Portugal | 620 | Haití | 209 |
| Qatar | 622 | Honduras | 211 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte | 626 | Japón | 217 |
| Rumania | 628 | Kazajistán | 221 |
| San Vicente y las Granadinas | 629 | Kirguistán | 225 |
| Senegal | 630 | Liberia | 226 |
| Serbia | 631 | Países Bajos (Sint Maarten) | 228 |
| Sierra Leona | 632 | República Centroafricana | 229 |
| Sri Lanka | 633 | República Dominicana | 231 |
| Tayikistán | 634 | Santa Lucía | 234 |
| Turquía | 636 | Senegal | 235 |
| Ucrania | 638 | Somalia | 236 |
| Uganda | 640 | Turquía | 239 |
| República Bolivariana de Venezuela | 641 | República Bolivariana de Venezuela | 252 |
| Viet Nam | 643 | Zimbabwe | 258 |
| Zimbabwe | 645 | C088 | |
| C087 | | Nigeria | 664 |
| Albania | 59 | Nueva Zelandia | 666 |
| Argelia | 62 | Sierra Leona | 668 |
| Argentina | 69 | C094 | |
| Armenia | 73 | Dominica | 719 |
| Australia | 75 | Jamaica | 719 |
| Bahamas | 78 | Mauricio | 720 |
| Bangladesh | 80 | Noruega | 723 |
| Barbados | 94 | Países Bajos | 724 |
| Belarús | 95 | República Democrática del Congo | 726 |
| Belice | 107 | C095 | |
| Bosnia y Herzegovina | 108 | Ucrania | 677 |
| Botswana | 108 | República Bolivariana de Venezuela | 680 |

| | | | |
|--|-----|--|-----|
| C096 | | | |
| Mauritania | 662 | Barbados..... | 458 |
| C097 | | Congo | 463 |
| Barbados | 727 | Fiji | 464 |
| Israel..... | 727 | Gabón | 467 |
| Malasia (Sabah)..... | 731 | Georgia..... | 470 |
| C098 | | Ghana | 474 |
| Albania | 59 | Grecia | 477 |
| Angola | 60 | Guinea-Bissau | 487 |
| Argelia | 67 | Guyana | 491 |
| Armenia | 74 | Honduras | 494 |
| Australia | 77 | India | 495 |
| Bahamas | 79 | Indonesia | 497 |
| Bangladesh | 88 | Israel..... | 506 |
| Belarús | 103 | Jamaica | 509 |
| Belice | 107 | Japón..... | 510 |
| Botswana | 110 | Jordania | 515 |
| Brasil | 111 | Kazajstán..... | 517 |
| Burundi | 121 | Letonia..... | 522 |
| Camboya | 126 | Líbano..... | 525 |
| Camerún | 130 | Lituania..... | 528 |
| Chile | 136 | Madagascar | 533 |
| China (Región Administrativa Especial de Hong Kong) | 141 | Mauricio | 536 |
| China (Región Administrativa Especial de Macao) | 145 | Mauritania..... | 538 |
| Colombia | 156 | México | 540 |
| Comoras | 160 | Montenegro..... | 540 |
| Costa Rica | 162 | Mozambique..... | 541 |
| Croacia | 164 | Nicaragua | 543 |
| Ecuador | 169 | Nigeria..... | 544 |
| Egipto | 176 | Nueva Zelandia | 547 |
| Eritrea..... | 180 | Países Bajos | 550 |
| Fiji | 188 | República de Corea..... | 555 |
| Gambia | 197 | República Democrática del Congo..... | 559 |
| Guatemala | 203 | Rwanda..... | 562 |
| Guinea Ecuatorial | 208 | San Vicente y las Granadinas | 563 |
| Guyana | 209 | Santa Lucía..... | 564 |
| Haití | 210 | C102 | |
| Jordania..... | 221 | República Bolivariana de Venezuela | 713 |
| Liberia | 227 | C103 | |
| Pakistán | 228 | Guinea Ecuatorial..... | 717 |
| Papua Nueva Guinea | 229 | C105 | |
| República Centroafricana | 230 | Belice..... | 267 |
| República Dominicana | 232 | Emiratos Árabes Unidos | 271 |
| Santa Lucía | 234 | Eritrea | 272 |
| Santo Tomé y Príncipe | 235 | Estados Unidos de América | 275 |
| Sri Lanka | 237 | Federación de Rusia | 276 |
| Turquía | 244 | Filipinas | 280 |
| Uruguay | 250 | Kazajstán | 281 |
| Zimbabwe | 261 | Madagascar | 284 |
| C100 | | Mozambique..... | 289 |
| Afganistán | 453 | Pakistán | 299 |
| Alemania | 455 | República Árabe Siria | 315 |
| | | República de Moldova..... | 316 |
| | | República Unida de Tanzania..... | 317 |
| | | Rwanda..... | 319 |

| | | | |
|---|-----|---|-----|
| Serbia | 319 | Mozambique..... | 541 |
| Seychelles | 320 | Namibia | 542 |
| Sudáfrica | 322 | Nigeria | 545 |
| Sudán | 323 | Países Bajos | 552 |
| Trinidad y Tabago..... | 324 | Papua Nueva Guinea | 554 |
| Turkmenistán | 324 | República de Corea..... | 556 |
| Ucrania | 330 | República de Moldova..... | 559 |
| Uganda..... | 331 | República Democrática del Congo | 559 |
| Uzbekistán | 333 | República Democrática Popular Lao | 561 |
| República Bolivariana de Venezuela..... | 339 | República Islámica del Irán | 499 |
| Zimbabwe | 344 | San Vicente y las Granadinas | 563 |
| C106 | | Tayikistán | 565 |
| Haití | 685 | Turquía | 567 |
| C107 | | C112 | |
| India..... | 760 | Liberia..... | 741 |
| C110 | | C113 | |
| Cuba..... | 764 | Liberia | 741 |
| C111 | | C114 | |
| Afganistán..... | 454 | Liberia..... | 741 |
| Alemania | 457 | C115 | |
| Barbados..... | 459 | Belice..... | 687 |
| Burundi | 460 | Turquía | 692 |
| Chad..... | 462 | C117 | |
| Congo | 463 | Nicaragua | 721 |
| Fiji..... | 464 | C118 | |
| Francia (Polinesia Francesa)..... | 465 | Guinea | 707 |
| Gabón..... | 468 | Túnez | 712 |
| Georgia..... | 472 | C119 | |
| Ghana | 475 | Sierra Leona..... | 691 |
| Grecia | 479 | Turquía | 692 |
| Guinea | 486 | C121 | |
| Guinea-Bissau | 488 | República Bolivariana de Venezuela | 713 |
| Guinea Ecuatorial | 490 | C122 | |
| Guyana | 492 | Observación general | 647 |
| Hungría | 495 | Djibouti | 654 |
| Indonesia | 498 | Irlanda | 654 |
| Iraq | 503 | Japón | 656 |
| Irlanda..... | 504 | Libia | 658 |
| Islandia..... | 506 | Madagascar | 661 |
| Israel..... | 507 | Mozambique..... | 662 |
| Italia..... | 508 | C125 | |
| Jordania | 516 | Sierra Leona | 742 |
| Kazajstán..... | 517 | C127 | |
| Kuwait..... | 519 | Turquía | 692 |
| Letonia | 523 | C128 | |
| Líbano..... | 526 | República Bolivariana de Venezuela | 713 |
| Libia | 527 | C129 | |
| Lituania | 530 | Albania | 595 |
| Luxemburgo | 532 | Eslovenia | 601 |
| Madagascar | 533 | Polonia | 618 |
| Malawi | 534 | Portugal | 620 |
| Marruecos..... | 535 | Rumania | 628 |
| Mauricio | 537 | San Vicente y las Granadinas | 629 |
| Mauritania | 539 | Serbia | 631 |

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| Ucrania | 638 | Bangladesh..... | 573 |
| Zimbabwe..... | 645 | Botswana..... | 574 |
| C130 | | Burundi | 575 |
| República Bolivariana de Venezuela..... | 713 | Chad..... | 576 |
| C131 | | Chile | 577 |
| Estado Plurinacional de Bolivia..... | 675 | China (Región Administrativa Especial de Hong Kong) | 579 |
| Ucrania | 677 | Colombia..... | 580 |
| C135 | | Djibouti..... | 582 |
| Turquía | 248 | Ecuador..... | 582 |
| C138 | | Fiji..... | 585 |
| Arabia Saudita | 350 | Granada..... | 586 |
| Djibouti..... | 352 | Madagascar..... | 587 |
| Dominica..... | 354 | República Democrática del Congo..... | 588 |
| Emiratos Árabes Unidos..... | 355 | República Dominicana | 589 |
| Eritrea..... | 356 | Serbia | 590 |
| Etiopía | 361 | República Bolivariana de Venezuela..... | 591 |
| Federación de Rusia..... | 364 | C147 | |
| Filipinas | 365 | Dominica..... | 737 |
| Guyana..... | 373 | C149 | |
| Kenya | 377 | Grecia..... | 766 |
| Kirguistán..... | 380 | Malawi..... | 770 |
| Kiribati..... | 383 | C151 | |
| Lesotho..... | 385 | Antigua y Barbuda..... | 62 |
| Líbano..... | 388 | C152 | |
| Madagascar..... | 391 | Congo..... | 743 |
| Mauritania | 394 | República de Moldova..... | 745 |
| Países Bajos (Aruba)..... | 395 | C154 | |
| Pakistán | 396 | Argentina | 71 |
| Papua Nueva Guinea..... | 400 | C155 | |
| República Árabe Siria..... | 404 | China | 688 |
| República Unida de Tanzania | 407 | Turquía | 692 |
| Samoa | 410 | Ucrania..... | 694 |
| Seychelles..... | 415 | Uruguay | 696 |
| Sierra Leona..... | 416 | República Bolivariana de Venezuela..... | 698 |
| Sri Lanka | 420 | Zimbabwe..... | 700 |
| Sudáfrica..... | 423 | C156 | |
| Sudán | 425 | Grecia | 483 |
| Tayikistán | 428 | Guinea..... | 487 |
| Togo | 430 | Japón..... | 511 |
| Turquía..... | 434 | República de Corea..... | 557 |
| Ucrania..... | 437 | C158 | |
| Uganda..... | 440 | Camerún..... | 673 |
| República Bolivariana de Venezuela | 442 | Papua Nueva Guinea..... | 674 |
| Viet Nam | 445 | C159 | |
| Zimbabwe..... | 447 | Nigeria..... | 665 |
| C139 | | C161 | |
| Guyana..... | 690 | Turquía | 692 |
| Ucrania..... | 694 | Uruguay | 696 |
| C140 | | Zimbabwe..... | 700 |
| Guyana..... | 671 | C162 | |
| C143 | | Uruguay | 696 |
| Italia..... | 728 | Zimbabwe..... | 700 |
| C144 | | | |
| Antigua y Barbuda..... | 573 | | |

| | | | |
|--|-----|---|-----|
| C167 | | | |
| China | 688 | República Bolivariana de Venezuela | 443 |
| Turquía | 692 | Viet Nam | 445 |
| C169 | | Zimbabwe | 449 |
| Brasil | 749 | MLC, 2016 | |
| Guatemala | 751 | Observación general | 733 |
| Honduras | 757 | Congo | 737 |
| C170 | | Gabón | 738 |
| Zimbabwe | 700 | Maldivas | 738 |
| C173 | | C187 | |
| Ucrania | 677 | Turquía | 692 |
| C174 | | Sumisión a las autoridades competentes | |
| Zimbabwe | 700 | Albania | 773 |
| C176 | | Angola | 773 |
| Turquía | 692 | Antigua y Barbuda | 773 |
| Ucrania | 694 | Bahamas | 774 |
| Zimbabwe | 700 | Bahrein | 774 |
| C177 | | Belize | 774 |
| Argentina | 763 | Estado Plurinacional de Bolivia | 775 |
| C182 | | Brunei Darussalam | 775 |
| Observación general | 347 | Chad | 775 |
| Chad | 350 | Chile | 775 |
| Congo | 351 | Comoras | 776 |
| Djibouti | 353 | Congo | 776 |
| España | 357 | Croacia | 776 |
| Estados Unidos de América | 359 | Dominica | 776 |
| Federación de Rusia | 365 | El Salvador | 777 |
| Filipinas | 367 | Gabón | 777 |
| Ghana | 371 | Gambia | 777 |
| Haití | 374 | Granada | 777 |
| Kenya | 377 | Guinea | 778 |
| Kirguistán | 381 | Guinea Ecuatorial | 778 |
| Kiribati | 384 | Guinea-Bissau | 778 |
| Lesotho | 387 | Guyana | 778 |
| Líbano | 389 | Haití | 778 |
| Madagascar | 392 | Hungría | 779 |
| Pakistán | 398 | Iraq | 779 |
| Perú | 402 | Islas Marshall | 779 |
| República Árabe Siria | 405 | Islas Salomón | 780 |
| República Unida de Tanzania | 408 | Kazajstán | 780 |
| Samoa | 410 | Kirguistán | 780 |
| San Vicente y las Granadinas | 412 | Kiribati | 781 |
| Senegal | 412 | Kuwait | 781 |
| Seychelles | 415 | Líbano | 781 |
| Somalia | 418 | Liberia | 781 |
| Sri Lanka | 421 | Libia | 781 |
| Sudáfrica | 424 | Macedonia del Norte | 782 |
| Sudán | 426 | Malasia | 782 |
| Tayikistán | 430 | Malawi | 782 |
| Trinidad y Tabago | 432 | Maldivas | 782 |
| Turkmenistán | 433 | Malta | 783 |
| Turquía | 435 | México | 783 |
| Ucrania | 439 | Mozambique | 783 |
| Uganda | 440 | Pakistán | 783 |
| | | Papua Nueva Guinea | 784 |

| | | | |
|---------------------------------------|-----|--------------------|-----|
| República Árabe Siria | 784 | Sierra Leona | 786 |
| República Centroafricana | 784 | Somalia | 786 |
| República de Moldova | 784 | Timor-Leste | 786 |
| República Democrática del Congo | 784 | Tuvalu | 786 |
| Rwanda | 785 | Vanuatu | 787 |
| San Vicente y las Granadinas | 785 | Yemen | 787 |
| Santa Lucía | 785 | Zambia | 787 |
| Seychelles | 785 | | |

Índice de los comentarios por país ¹

| | | | |
|--|-----|--|-----|
| Afganistán | | | |
| C100..... | 453 | Barbados | |
| C111..... | 454 | C087..... | 94 |
| Albania | | C097..... | 727 |
| C081 | 595 | C100..... | 458 |
| C087 | 59 | C111..... | 459 |
| C098 | 59 | Belarús | |
| C129 | 595 | C087 | 95 |
| Sumisión a las autoridades competentes . | 773 | C098 | 103 |
| Alemania | | Belice | |
| C100..... | 455 | C087..... | 107 |
| C111..... | 457 | C098..... | 107 |
| Angola | | C105..... | 267 |
| C098 | 60 | C115..... | 687 |
| Sumisión a las autoridades competentes . | 773 | Observación general..... | 53 |
| Antigua y Barbuda | | Sumisión a las autoridades competentes.. | 774 |
| C144..... | 573 | Estado Plurinacional de Bolivia | |
| C151..... | 62 | C131..... | 675 |
| Sumisión a las autoridades competentes . | 773 | Sumisión a las autoridades competentes.. | 775 |
| Arabia Saudita | | Bosnia y Herzegovina | |
| C029 | 265 | C087 | 108 |
| C138 | 350 | Botswana | |
| Argelia | | C087 | 108 |
| C087 | 62 | C098 | 110 |
| C098 | 67 | C144..... | 574 |
| Argentina | | Brasil | |
| C087 | 69 | C098 | 111 |
| C154 | 71 | C169 | 749 |
| C177..... | 763 | Brunei Darussalam | |
| Armenia | | Sumisión a las autoridades competentes.. | 775 |
| C017..... | 705 | Bulgaria | |
| C087 | 73 | C087 | 118 |
| C098 | 74 | Burundi | |
| Australia | | C011 | 120 |
| C087 | 75 | C026 | 676 |
| C098 | 77 | C087 | 120 |
| Bahamas | | C098 | 121 |
| C087 | 78 | C111..... | 460 |
| C098 | 79 | C144 | 575 |
| Sumisión a las autoridades competentes . | 774 | Camboya | |
| Bahrein | | C087 | 123 |
| Sumisión a las autoridades competentes . | 774 | C098 | 126 |
| Bangladesh | | Camerún | |
| C081 | 597 | C087 | 128 |
| C087 | 80 | C098 | 130 |
| C098 | 88 | C158..... | 673 |
| C144..... | 573 | Canadá | |
| | | C087 | 131 |

¹ A la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020) y sobre la base de la información complementaria o una memoria proporcionada por el Gobierno, así como de las observaciones recibidas de los interlocutores sociales, la Comisión actualizó en 2020 la observación adoptada en 2019. Para facilitar su identificación, las observaciones actualizadas aparecen en negrita y cursiva en este índice.

| | | | |
|--|-----|---|-----|
| Chad | | | |
| C087 | 133 | C122 | 654 |
| C111 | 462 | C138 | 352 |
| C144 | 576 | C144 | 582 |
| C182 | 350 | C182 | 353 |
| Sumisión a las autoridades competentes.. | 775 | Observación general | 53 |
| Chile | | Dominica | |
| C087 | 134 | C029 | 269 |
| C098 | 136 | C081 | 601 |
| C144 | 577 | C094 | 719 |
| Sumisión a las autoridades competentes.. | 775 | C138 | 354 |
| China | | C147 | 737 |
| C155 | 688 | Observación general | 54 |
| C167 | 688 | Sumisión a las autoridades competentes .. | 776 |
| China (Región Administrativa Especial de Hong Kong) | | Ecuador | |
| C087 | 139 | C087 | 166 |
| C098 | 141 | C098 | 169 |
| C144 | 579 | C144 | 582 |
| China (Región Administrativa Especial de Macao) | | Egipto | |
| C087 | 143 | C087 | 172 |
| C098 | 145 | C098 | 176 |
| Colombia | | El Salvador | |
| C087 | 148 | C087 | 178 |
| C098 | 156 | Sumisión a las autoridades competentes .. | 777 |
| C144 | 580 | Emiratos Árabes Unidos | |
| Comoras | | C029 | 269 |
| C013 | 690 | C105 | 271 |
| C098 | 160 | C138 | 355 |
| Sumisión a las autoridades competentes.. | 776 | Eritrea | |
| Congo | | C087 | 179 |
| C029 | 268 | C098 | 180 |
| C081 | 600 | C105 | 272 |
| C087 | 161 | C138 | 356 |
| C100 | 463 | Eslovenia | |
| C111 | 463 | C081 | 601 |
| C152 | 743 | C129 | 601 |
| C182 | 351 | España | |
| MLC, 2016 | 737 | C182 | 357 |
| Observación general | 53 | Estados Unidos de América | |
| Sumisión a las autoridades competentes.. | 776 | C105 | 275 |
| Costa Rica | | C182 | 359 |
| C087 | 161 | Eswatini | |
| C098 | 162 | C087 | 181 |
| Croacia | | Etiopía | |
| C098 | 164 | C138 | 361 |
| Sumisión a las autoridades competentes.. | 776 | Federación de Rusia | |
| Cuba | | C029 | 275 |
| C110 | 764 | C081 | 604 |
| Djibouti | | C105 | 276 |
| C019 | 705 | C138 | 364 |
| C024 | 706 | C182 | 365 |
| C037 | 706 | Fiji | |
| C038 | 706 | C087 | 183 |
| C087 | 166 | C098 | 188 |
| | | C100 | 464 |
| | | C111 | 464 |
| | | C144 | 585 |

| | | | |
|---|-----|--|--|
| Filipinas | | | |
| C029 | 277 | | |
| C087 | 189 | | |
| C105 | 280 | | |
| C138 | 365 | | |
| C182 | 367 | | |
| Francia (Polinesia Francesa) | | | |
| C111..... | 465 | | |
| Gabón | | | |
| C100..... | 467 | | |
| C111..... | 468 | | |
| MLC, 2016..... | 738 | | |
| Observación general..... | 54 | | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 777 | | |
| Gambia | | | |
| C087 | 197 | | |
| C098 | 197 | | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 777 | | |
| Georgia | | | |
| C100..... | 470 | | |
| C111..... | 472 | | |
| Ghana | | | |
| C100..... | 474 | | |
| C111 | 475 | | |
| C182 | 371 | | |
| Granada | | | |
| C081..... | 606 | | |
| C144..... | 586 | | |
| Observación general..... | 54 | | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 777 | | |
| Grecia | | | |
| C100 | 477 | | |
| C111 | 479 | | |
| C149..... | 766 | | |
| C156 | 483 | | |
| Guatemala | | | |
| C087 | 198 | | |
| C098 | 203 | | |
| C169..... | 751 | | |
| Guinea | | | |
| C111 | 486 | | |
| C118..... | 707 | | |
| C156..... | 487 | | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 778 | | |
| Guinea Ecuatorial | | | |
| C087..... | 208 | | |
| C098..... | 208 | | |
| C103..... | 717 | | |
| C111..... | 490 | | |
| Observación general..... | 54 | | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 778 | | |
| Guinea-Bissau | | | |
| C026..... | 676 | | |
| C100..... | 487 | | |
| C111..... | 488 | | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 778 | | |
| Guyana | | | |
| C098..... | 209 | | |
| C100..... | 491 | | |
| C111..... | 492 | | |
| C138..... | 373 | | |
| C139..... | 690 | | |
| C140..... | 671 | | |
| Observación general..... | 54 | | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 778 | | |
| Haití | | | |
| C001..... | 685 | | |
| C012 | 708 | | |
| C014..... | 685 | | |
| C017 | 708 | | |
| C024 | 708 | | |
| C025 | 708 | | |
| C030..... | 685 | | |
| C042 | 708 | | |
| C081..... | 606 | | |
| C087 | 209 | | |
| C098 | 210 | | |
| C106..... | 685 | | |
| C182..... | 374 | | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 778 | | |
| Honduras | | | |
| C087 | 211 | | |
| C100 | 494 | | |
| C169 | 757 | | |
| Hungría | | | |
| C111..... | 495 | | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 779 | | |
| India | | | |
| C081 | 607 | | |
| C100..... | 495 | | |
| C107..... | 760 | | |
| Indonesia | | | |
| C100..... | 497 | | |
| C111..... | 498 | | |
| Iraq | | | |
| C111..... | 503 | | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 779 | | |
| Irlanda | | | |
| C111..... | 504 | | |
| C122..... | 654 | | |
| Islandia | | | |
| C111..... | 506 | | |
| Islas Marshall | | | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 779 | | |
| Islas Salomón | | | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 780 | | |
| Israel | | | |
| C097..... | 727 | | |
| C100..... | 506 | | |
| C111..... | 507 | | |
| Italia | | | |
| C111..... | 508 | | |

| | | | |
|---|-----|---|-----|
| C143 | 728 | C113 | 741 |
| Jamaica | | C114 | 741 |
| C094 | 719 | Sumisión a las autoridades competentes .. | 781 |
| C100 | 509 | Libia | |
| Observación general | 54 | C111 | 527 |
| Japón | | C122 | 658 |
| C087 | 217 | Sumisión a las autoridades competentes .. | 781 |
| C100 | 510 | Lituania | |
| C122 | 656 | C100 | 528 |
| C156 | 511 | C111 | 530 |
| Jordania | | Luxemburgo | |
| C098 | 221 | C111 | 532 |
| C100 | 515 | Macedonia del Norte | |
| C111 | 516 | Sumisión a las autoridades competentes .. | 782 |
| Kazajstán | | Madagascar | |
| C087 | 221 | C100 | 533 |
| C100 | 517 | C105 | 284 |
| C105 | 281 | C111 | 533 |
| C111 | 517 | C122 | 661 |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 780 | C138 | 391 |
| Kenya | | C144 | 587 |
| C017 | 709 | C182 | 392 |
| C138 | 377 | Observación general | 55 |
| C182 | 377 | Malasia | |
| Kirguistán | | Sumisión a las autoridades competentes .. | 782 |
| C081 | 610 | Malasia (Sabah) | |
| C087 | 225 | C097 | 731 |
| C138 | 380 | Malawi | |
| C182 | 381 | C111 | 534 |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 780 | C149 | 770 |
| Kiribati | | Sumisión a las autoridades competentes .. | 782 |
| C138 | 383 | Maldivas | |
| C182 | 384 | MLC, 2016 | 738 |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 781 | Observación general | 55 |
| Kuwait | | Sumisión a las autoridades competentes .. | 782 |
| C111 | 519 | Malí | |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 781 | C029 | 284 |
| Lesotho | | Malta | |
| C138 | 385 | Sumisión a las autoridades competentes .. | 783 |
| C182 | 387 | Marruecos | |
| Letonia | | C111 | 535 |
| C100 | 522 | Mauricio | |
| C111 | 523 | C094 | 720 |
| Líbano | | C100 | 536 |
| C029 | 282 | C111 | 537 |
| C081 | 612 | Mauritania | |
| C100 | 525 | C029 | 285 |
| C111 | 526 | C096 | 662 |
| C138 | 388 | C100 | 538 |
| C182 | 389 | C111 | 539 |
| Observación general | 54 | C138 | 394 |
| Sumisión a las autoridades competentes .. | 781 | México | |
| Liberia | | C100 | 540 |
| C087 | 226 | Sumisión a las autoridades competentes .. | 783 |
| C098 | 227 | | |
| C112 | 741 | | |

| | | | |
|--|-----|--|-----|
| Montenegro | | Paraguay | |
| C100..... | 540 | C029..... | 300 |
| Mozambique | | C081..... | 615 |
| C029..... | 288 | Perú | |
| C100..... | 541 | C029..... | 302 |
| C105..... | 289 | C081..... | 617 |
| C111..... | 541 | C182 | 402 |
| C122..... | 662 | Polonia | |
| Sumisión a las autoridades competentes . | 783 | C029 | 305 |
| Myanmar | | C081 | 618 |
| C029 | 290 | C129 | 618 |
| Namibia | | Portugal | |
| C111..... | 542 | C081 | 620 |
| Nicaragua | | C129 | 620 |
| C100 | 543 | Qatar | |
| C117..... | 721 | C029 | 306 |
| Níger | | C081 | 622 |
| C029..... | 293 | Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte | |
| Nigeria | | C029..... | 311 |
| C088..... | 664 | C081 | 626 |
| C100..... | 544 | Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Gibraltar) | |
| C111..... | 545 | C017..... | 710 |
| C159..... | 665 | Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Isla de Man) | |
| Observación general..... | 55 | C017..... | 711 |
| Noruega | | República Árabe Siria | |
| C094..... | 723 | C029..... | 315 |
| Nueva Zelanda | | C105..... | 315 |
| C088..... | 666 | C138..... | 404 |
| C100..... | 547 | C182..... | 405 |
| Omán | | Sumisión a las autoridades competentes.. | 784 |
| C029 | 296 | República Centroafricana | |
| Países Bajos | | C087 | 229 |
| C094..... | 724 | C098 | 230 |
| C100..... | 550 | Sumisión a las autoridades competentes.. | 784 |
| C111..... | 552 | República de Corea | |
| Países Bajos (Aruba) | | C100..... | 555 |
| C138..... | 395 | C111..... | 556 |
| Observación general..... | 55 | C156..... | 557 |
| Países Bajos (Sint Maarten) | | República de Moldova | |
| C087..... | 228 | C105..... | 316 |
| Observación general..... | 55 | C111..... | 559 |
| Pakistán | | C152..... | 745 |
| C029 | 297 | Sumisión a las autoridades competentes.. | 784 |
| C081 | 613 | República Democrática del Congo | |
| C098..... | 228 | C094..... | 726 |
| C105 | 299 | C100..... | 559 |
| C138 | 396 | C111..... | 559 |
| C182 | 398 | C144..... | 588 |
| Sumisión a las autoridades competentes . | 783 | Sumisión a las autoridades competentes.. | 784 |
| Papua Nueva Guinea | | República Democrática Popular Lao | |
| C098..... | 229 | C111..... | 561 |
| C111..... | 554 | República Dominicana | |
| C138..... | 400 | C087 | 231 |
| C158..... | 674 | | |
| Sumisión a las autoridades competentes . | 784 | | |

| | | | |
|---|-----|---|-----|
| C098 | 232 | Sumisión a las autoridades competentes .. | 785 |
| C144 | 589 | Sierra Leona | |
| República Islámica del Irán | | C017 | 712 |
| C111 | 499 | C029 | 320 |
| República Unida de Tanzania | | C081 | 632 |
| C029 | 316 | C088 | 668 |
| C105 | 317 | C119 | 691 |
| C138 | 407 | C125 | 742 |
| C182 | 408 | C138 | 416 |
| Observación general | 55 | Sumisión a las autoridades competentes .. | 786 |
| República Unida de Tanzania (Tanganyika) | | Somalia | |
| Observación general | 55 | C087 | 236 |
| Rumania | | C182 | 418 |
| C081 | 628 | Sumisión a las autoridades competentes .. | 786 |
| C129 | 628 | Sri Lanka | |
| Observación general | 56 | C081 | 633 |
| Rwanda | | C098 | 237 |
| C026 | 677 | C138 | 420 |
| C100 | 562 | C182 | 421 |
| C105 | 319 | Observación general | 56 |
| Sumisión a las autoridades competentes.. | 785 | Sudáfrica | |
| Saint Kitts y Nevis | | C029 | 320 |
| Observación general | 56 | C105 | 322 |
| Samoa | | C138 | 423 |
| C138 | 410 | C182 | 424 |
| C182 | 410 | Sudán | |
| San Vicente y las Granadinas | | C029 | 322 |
| C081 | 629 | C105 | 323 |
| C100 | 563 | C138 | 425 |
| C111 | 563 | C182 | 426 |
| C129 | 629 | Tayikistán | |
| C182 | 412 | C081 | 634 |
| Sumisión a las autoridades competentes.. | 785 | C111 | 565 |
| Santa Lucía | | C138 | 428 |
| C017 | 711 | C182 | 430 |
| C087 | 234 | Timor-Leste | |
| C098 | 234 | Sumisión a las autoridades competentes .. | 786 |
| C100 | 564 | Togo | |
| Observación general | 56 | C138 | 430 |
| Sumisión a las autoridades competentes.. | 785 | Trinidad y Tabago | |
| Santo Tomé y Príncipe | | C105 | 324 |
| C098 | 235 | C182 | 432 |
| Observación general | 56 | Túnez | |
| Senegal | | C118 | 712 |
| C081 | 630 | Observación general | 56 |
| C087 | 235 | Turkmenistán | |
| C182 | 412 | C105 | 324 |
| Serbia | | C182 | 433 |
| C081 | 631 | Turquía | |
| C105 | 319 | C029 | 327 |
| C129 | 631 | C081 | 636 |
| C144 | 590 | C087 | 239 |
| Seychelles | | C098 | 244 |
| C105 | 320 | C111 | 567 |
| C138 | 415 | C115 | 692 |
| C182 | 415 | C119 | 692 |

| | | | |
|--|-----|---|-----|
| C127 | 692 | Sumisión a las autoridades competentes.. | 787 |
| C135 | 248 | República Bolivariana de Venezuela | |
| C138..... | 434 | C026 | 680 |
| C155 | 692 | C029..... | 336 |
| C161 | 692 | C081..... | 641 |
| C167 | 692 | C087..... | 252 |
| C176 | 692 | C095 | 680 |
| C182..... | 435 | C102..... | 713 |
| C187 | 692 | C105..... | 339 |
| Tuvalu | | C121..... | 713 |
| Sumisión a las autoridades competentes . | 786 | C128..... | 713 |
| Ucrania | | C130..... | 713 |
| C029..... | 329 | C138 | 442 |
| C081 | 638 | C144..... | 591 |
| C095 | 677 | C155..... | 698 |
| C105..... | 330 | C182 | 443 |
| C129 | 638 | Viet Nam | |
| C131 | 677 | C029 | 341 |
| C138..... | 437 | C081..... | 643 |
| C139..... | 694 | C138 | 445 |
| C155..... | 694 | C182..... | 445 |
| C173 | 677 | Yemen | |
| C176..... | 694 | Sumisión a las autoridades competentes.. | 787 |
| C182..... | 439 | Zambia | |
| Uganda | | Sumisión a las autoridades competentes.. | 787 |
| C026..... | 679 | Zimbabwe | |
| C081..... | 640 | C029..... | 342 |
| C105..... | 331 | C081..... | 645 |
| C138..... | 440 | C087 | 258 |
| C182..... | 440 | C098 | 261 |
| Uruguay | | C105..... | 344 |
| C029..... | 332 | C129..... | 645 |
| C098 | 250 | C138..... | 447 |
| C155 | 696 | C155..... | 700 |
| C161 | 696 | C161..... | 700 |
| C162 | 696 | C162..... | 700 |
| Uzbekistán | | C170..... | 700 |
| C105 | 333 | C174..... | 700 |
| Vanuatu | | C176..... | 700 |
| Observación general..... | 56 | C182..... | 449 |

Nota al lector

Panorama general de los mecanismos de control de la OIT

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919, su mandato comprende la adopción de normas internacionales del trabajo y la promoción de la ratificación y la aplicación de esas normas en sus Estados Miembros y el control de esta aplicación como medios fundamentales para el logro de sus objetivos. Con el fin de supervisar los progresos realizados por los Estados Miembros en la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la OIT ha desarrollado mecanismos de control únicos a escala internacional ¹.

En virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, a partir de la adopción de una norma internacional del trabajo los Estados Miembros tienen algunas obligaciones, especialmente la de someter el instrumento recientemente adoptado a las autoridades nacionales competentes y la de presentar periódicamente memorias sobre las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de los convenios no ratificados y de las recomendaciones.

Existen diversos mecanismos de control mediante los cuales la Organización examina el cumplimiento de las obligaciones de los Estados Miembros dimanantes de los convenios ratificados. Este control es posible gracias al procedimiento regular, fundado en el envío periódico de memorias (artículo 22 de la Constitución de la OIT) ², y a los procedimientos especiales, basados en las reclamaciones o en las quejas dirigidas al Consejo de Administración por los mandantes de la OIT (artículos 24 y 26 de la Constitución). Desde 1950, existe un procedimiento especial para el tratamiento de las quejas en materia de libertad sindical, que descansa principalmente en el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. Este Comité puede ocuparse de las quejas incluso cuando el Estado Miembro interesado no haya ratificado los convenios pertinentes relativos a la libertad sindical.

Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

En razón de su propia estructura tripartita, la OIT fue la primera organización internacional que asoció directamente en sus actividades a los interlocutores sociales. La participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los mecanismos de control está prevista en el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, en virtud del cual las memorias y las informaciones presentadas por los gobiernos en aplicación de los artículos 19 y 22 deben comunicarse a las organizaciones representativas.

En la práctica, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores pueden transmitir a sus gobiernos observaciones sobre las memorias relativas a la aplicación por estos últimos de las normas internacionales del trabajo. Por ejemplo, pueden señalar la falta de conformidad del derecho o de la práctica con la aplicación de un convenio ratificado. Además, toda organización de empleadores o de trabajadores puede dirigir directamente a la Oficina sus observaciones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo. La Oficina las transmitirá al gobierno correspondiente, que tendrá la posibilidad de responder a

¹ Para obtener información detallada sobre todos los procedimientos de control, véase el *Manual sobre los procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Rev., 2019.

² Las memorias se solicitan cada tres años para los convenios llamados fundamentales y de gobernanza, y a partir de ahora cada seis años para los demás convenios. De hecho, en su 334.ª reunión, el Consejo de Administración decidió prolongar de cinco a seis años el ciclo de presentación de memorias para esta última categoría de convenios (GB.334/INS/5). Los gobiernos transmiten las memorias que se presentan según una agrupación de los convenios por materia.

las mismas antes de que sean examinadas por la Comisión de Expertos salvo en circunstancias excepcionales³.

Orígenes de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

En los primeros años de existencia de la OIT la adopción de las normas internacionales del trabajo y las actividades de control regular tenían lugar cada año en el marco de las sesiones plenarias de la Conferencia Internacional del Trabajo. Sin embargo, el considerable aumento del número de ratificaciones de los convenios entrañó rápidamente un importante incremento del número de memorias anuales presentadas. Pronto se puso de manifiesto que, en el marco de sus sesiones plenarias, la Conferencia ya no podría examinar todas esas memorias, adoptar normas nuevas y ocuparse de otros asuntos importantes. Es por ello que la Conferencia adoptó, en 1926, una resolución⁴ instituyendo cada año una Comisión de la Conferencia (luego denominada Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia) y solicitó al Consejo de Administración que estableciera una comisión técnica (que se denominaría en lo sucesivo Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones), que se encargaría de la preparación de un informe para la Conferencia. Estas dos Comisiones se han convertido en los pilares del sistema de control de la OIT.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Composición

La Comisión de Expertos está compuesta por 20 expertos. Se trata de destacados juristas a escala nacional e internacional, que son nombrados por el Consejo de Administración por recomendación de su Mesa sobre la base de las propuestas del Director General. Los nombramientos se realizan a título personal, efectuándose la elección entre personalidades de todas las regiones del mundo reputadas por su imparcialidad, competencia e independencia, con el objetivo de permitir que la Comisión se beneficie de una experiencia directa en diferentes sistemas legales, económicos y sociales. Cada miembro es nombrado por un periodo de tres años renovable. En 2002, la Comisión decidió que los miembros ejercieran sus funciones durante un máximo de quince años, a saber, que después del primer mandato de tres años su mandato solo se pudiera renovar cuatro veces. En su 79.^a reunión (noviembre-diciembre de 2008), la Comisión decidió que su Presidente sea elegido por un periodo de tres años renovable una sola vez (por otro periodo de tres años). La Comisión elige a un ponente al principio de cada reunión.

Trabajos de la Comisión

La Comisión de Expertos se reúne cada año en noviembre-diciembre. De conformidad con el mandato conferido por el Consejo de Administración⁵, se invita a la Comisión a examinar lo siguiente:

- las memorias anuales previstas en el artículo 22 de la Constitución, sobre las medidas adoptadas por los Estados Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios de los que son parte;
- las informaciones y las memorias relativas a los convenios y a las recomendaciones que comunican los Miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución, y
- las informaciones y las memorias sobre las medidas adoptadas por los Miembros con arreglo al artículo 35 de la Constitución⁶.

La Comisión de Expertos tiene la tarea de indicar en qué medida la legislación y la práctica de cada Estado están de conformidad con los convenios ratificados y en qué medida los Estados cumplen con sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT en relación con las normas. Al realizar esa tarea, la Comisión se adhiere a sus principios de independencia, objetividad e imparcialidad⁷. Los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la manera en que los Estados Miembros dan cumplimiento a sus obligaciones normativas adoptan la forma de observaciones o de solicitudes directas. Las observaciones se utilizan, por lo general, en los casos más graves o más persistentes de incumplimiento de las obligaciones. Se publican en el informe anual de la Comisión de Expertos que se presenta luego a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia que se reúne en el mes de junio de cada año. Las solicitudes directas no se publican en el

³ Véase el párr. 144 y ss. del Informe General.

⁴ Véase el anexo VII, *Actas* de la 8.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1926, vol. I.

⁵ Mandato de la Comisión de Expertos, *actas* de la 103.^a reunión del Consejo de Administración (1947), anexo XII, párr. 37.

⁶ El art. 35 se refiere a la aplicación de los convenios en los territorios no metropolitanos.

⁷ Véase párr. 43 del Informe General.

informe de la Comisión de Expertos, pero se comunican directamente al gobierno interesado y se pueden encontrar en Internet⁸. Además, la Comisión de Expertos envía acuses de recibo a los gobiernos que responden a las solicitudes de información adicional y no se pide ningún comentario adicional. Por último, la Comisión examina en el marco de un Estudio General el estado de la legislación y la práctica sobre un tema específico cubierto por algunos convenios y recomendaciones seleccionados por el Consejo de Administración⁹. Este Estudio General se basa en las memorias presentadas en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución y concierne a todos los Estados Miembros, tanto a los que han ratificado los convenios como a los que no lo han hecho. La adenda al Estudio General de 2020 este año titulado «Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante» presenta información complementaria al Estudio General del año pasado, en relación con el mismo tema y teniendo en cuenta la pandemia de COVID-19.

El informe de la Comisión de Expertos

Después de haber llevado a cabo sus trabajos, la Comisión elabora un informe anual. El informe se presenta en dos volúmenes.

El primer volumen (Informe III (Parte A))¹⁰ se divide en dos partes:

- **Parte I: el Informe General** da cuenta, por una parte, del desarrollo de los trabajos de la Comisión de Expertos y de las cuestiones específicas relacionadas que esta ha tratado, y, por otra parte, de la medida en la que los Estados Miembros dan cumplimiento a sus obligaciones constitucionales respecto de las normas internacionales del trabajo.
- **Parte II: las Observaciones acerca de ciertos países** se refieren al respeto de las obligaciones vinculadas con el envío de memorias, a la aplicación de los convenios ratificados, agrupados por tema, y a la obligación de someter los instrumentos a las autoridades competentes.

El segundo volumen contiene el **Estudio General** (Informe III (Parte B)).

La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo

Composición

La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia es una de las dos comisiones permanentes de la Conferencia. Es tripartita y comprende, por consiguiente, a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. En cada reunión, la Comisión elige su Mesa, compuesta de un presidente (miembro gubernamental), de dos vicepresidentes (miembro empleador y miembro trabajador) y de un ponente (miembro gubernamental).

Trabajos de la Comisión

La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia se reúne cada año con ocasión de la reunión de la Conferencia que se celebra en junio. En virtud del artículo 7 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión tiene por mandato examinar:

- las medidas adoptadas para dar efecto a los convenios ratificados (artículo 22 de la Constitución);
- las memorias comunicadas de conformidad con el artículo 19 de la Constitución (estudios generales);
- las medidas adoptadas con arreglo al artículo 35 de la Constitución (territorios no metropolitanos).

⁸ Véase párr. 117 del Informe General. Las observaciones y las solicitudes directas se encuentran en la base de datos NORMLEX a la que se puede acceder a través de la dirección siguiente: www.ilo.org/normes.

⁹ En virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 se ha establecido un sistema de discusiones recurrentes en el marco de la Conferencia a fin de que la Organización pueda comprender mejor la situación y las necesidades diversas de sus Miembros en relación con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, a saber: empleo; protección social (seguridad social y protección de los trabajadores); diálogo social y tripartismo, y principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Consejo de Administración consideró que los informes recurrentes preparados por la Oficina para que sean debatidos por la Conferencia deberían aprovechar la información sobre la legislación y la práctica de los Estados Miembros que contienen los estudios generales, así como los resultados de la discusión de dichos estudios generales por la Comisión de la Conferencia. Los temas de los estudios generales se han armonizado con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. La importancia de la coordinación entre los Estudios Generales y las discusiones recurrentes se reafirmó en el contexto de la adopción en noviembre de 2016 por el Consejo de Administración de un ciclo de cinco años de discusiones recurrentes. En el contexto de la discusión de medidas para fortalecer el sistema de control que tuvo lugar en noviembre de 2018, el Consejo de Administración invitó a la Comisión de Expertos a que formulara propuestas sobre su posible contribución a fin de optimizar la utilización de los párrs. 5, e), y 6, d), del art. 19 de la Constitución, en particular mediante el examen de medidas destinadas a mejorar la presentación de los estudios generales, a fin de adoptar un enfoque práctico y un formato sencillo que maximice su valor para los mandantes (GB.334/INS/5).

¹⁰ Esta designación refleja el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo que contiene, como punto inscrito de oficio, el punto III relativo a la información y las memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.

La Comisión debe presentar su informe a la sesión plenaria de la Conferencia.

Tras el examen técnico e independiente realizado por la Comisión de Expertos, el procedimiento de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia brinda a los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores la oportunidad de examinar juntos la manera en la que los Estados dan cumplimiento a sus obligaciones normativas. Los gobiernos tienen la posibilidad de completar las informaciones que figuran en las memorias examinadas por la Comisión de Expertos, de indicar las demás medidas adoptadas o propuestas desde la última reunión de esta Comisión, de señalar las dificultades que encuentran para cumplir con sus obligaciones, y de solicitar asistencia para superar esos obstáculos.

La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia examina el informe de la Comisión de Expertos, al igual que los documentos enviados por los gobiernos. Los trabajos de la Comisión de la Conferencia comienzan por una discusión general que se basa, fundamentalmente, en el Informe General de la Comisión de Expertos. Después, la Comisión de la Conferencia realiza un debate sobre el Estudio General. También examina los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentación de memorias o de otras obligaciones vinculadas con las normas. Por último, la Comisión de la Conferencia examina algunos casos individuales de aplicación de convenios ratificados que han sido objeto de observaciones de la Comisión de Expertos. Tras la discusión de cada caso individual, la Comisión de la Conferencia adopta las conclusiones sobre el caso de que se trate.

En su informe¹¹ presentado a la Conferencia en sesión plenaria para su adopción, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia puede invitar al Estado Miembro cuyo caso individual se haya discutido a recibir una misión de asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo a fin de ayudarlo a dar cumplimiento a sus obligaciones, o proponer otro tipo de misión. La Comisión de la Conferencia puede asimismo invitar a un Gobierno a que transmita informaciones complementarias o a que tenga en cuenta algunas de sus preocupaciones cuando elabore su próxima memoria para la Comisión de Expertos. Por otra parte, en el informe la Comisión señala a la atención de la Conferencia algunos casos, tales como los casos de progreso y los casos de incumplimiento grave de los convenios ratificados.

La Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia

En muchos informes, la Comisión de Expertos ha insistido en la importancia del respeto mutuo, el sentido de la responsabilidad y el espíritu de cooperación que siempre han caracterizado las relaciones entre la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia. A este respecto, es costumbre que el Presidente de la Comisión de Expertos asista como observador a la discusión general de la Comisión de la Conferencia, así como a la discusión sobre el Estudio General y que, además, tenga la posibilidad de dirigirse a esta Comisión en la apertura de la discusión general y de formular observaciones al final de la discusión del Estudio General. De igual modo, en el marco de las reuniones de la Comisión de Expertos se invita a los Vicepresidentes empleador y trabajador de la Comisión de la Conferencia a reunirse con los expertos para abordar cuestiones de interés común en una sesión especialmente prevista a tal efecto.

¹¹ El informe se publica en las *Actas* de la Conferencia. Desde 2007, también se publica por separado. En lo que respecta al último informe, véase: Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, extractos de las *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, Ginebra, 2019.



Parte I. Informe General

I. Introducción

1. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, instituida por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo para examinar las informaciones y las memorias comunicadas por los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución, sobre las medidas adoptadas en relación con los convenios y las recomendaciones, celebró su 91.^a reunión del 25 de noviembre al 12 de diciembre de 2020. La Comisión tiene el honor de presentar su informe al Consejo de Administración.

2. La Comisión realizó su 91.^a reunión de forma virtual debido a las restricciones de movilidad impuestas en el contexto de la pandemia de COVID-19, utilizando una plataforma de colaboración basada en internet y las videoconferencias. La Comisión tomó nota del aplazamiento de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a junio de 2021 y de la consiguiente adaptación del ciclo de presentación de memorias decidida por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (marzo de 2020)¹. Como consecuencia de esta decisión, en esta reunión, la Comisión examinó:

- la información adicional en relación con las memorias sobre los instrumentos relativos al empleo presentadas en virtud del artículo 19 en 2019, señalando las novedades pertinentes que se hayan podido producir entretanto;
- la información adicional en relación con las memorias en virtud de los artículos 22 y 35 presentadas el año pasado, 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, ciertas memorias solicitadas y recibidas en 2019 que no pudieron ser examinadas en su sesión precedente; las memorias solicitadas sobre la base de una nota de pie de página adoptada por la Comisión en la que se solicita una memoria para este año; las memorias solicitadas en el seguimiento de los incumplimientos de envío de memorias, y
- la información sobre las sumisiones a las autoridades competentes en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT.

3. Por consiguiente, la Comisión presenta:

- la agenda al Estudio General titulado «Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante» que se publicó en 2020;
- el presente Informe General y las observaciones de la Comisión referidas a determinados países de las cuales la mayoría son una actualización de las que se publicaron en 2020.

Composición de la Comisión

4. La composición de la Comisión es la siguiente: Sr. Shinichi AGO (Japón), Sra. Lia ATHANASSIOU (Grecia), Sra. Leila AZOURI (Líbano), Sr. Lelio BENTES CORRÊA (Brasil), Sr. James J. BRUDNEY (Estados Unidos de América), Sra. Graciela Josefina DIXON CATON (Panamá), Sr. Rachid FILALI MEKNASSI (Marruecos), Sr. Abdul G. KOROMA (Sierra Leona), Sr. Alain LACABARATS (Francia), Sra. Elena E. MACHULSKAYA (Federación de Rusia), Sra. Karon MONAGHAN (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), Sr. Vitit MUNTARBHORN (Tailandia), Sr. Sandile NGCOBO (Sudáfrica), Sra. Rosemary OWENS (Australia), Sra. Mónica PINTO (Argentina), Sr. Paul-Gérard POUGOUÉ (Camerún), Sr. Raymond RANJEVA (Madagascar), Sra. Kamala SANKARAN (India), Sra. Deborah

¹ Consejo de Administración, 338.^a reunión (marzo de 2020): Decisión sobre las obligaciones de los Estados Miembros en materia de presentación de memorias y la labor de la CEACR así como de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia a raíz del aplazamiento de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a 2021, [Sección Institucional, Repertorio de decisiones](#).

THOMAS-FELIX (Trinidad y Tabago) y Sr. Bernd WAAS (Alemania). El anexo I del Informe General contiene una breve biografía de todos los miembros de la Comisión.

5. Durante su reunión, la Comisión llevó a cabo sus trabajos con un total de 20 expertos, a saber, con todos sus miembros, y acogió con agrado la designación del Sr. Sandile Ngcobo por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (marzo de 2020).

6. La Comisión también tomó nota de que era la última reunión en la que participaban dos de sus miembros más eminentes, el Sr. Abdul G. Koroma, antiguo Presidente de la Comisión, y el Sr. Lelio Bentes Corrêa, antiguo Presidente de la Subcomisión sobre los Métodos de Trabajo, que se incorporaron a la Comisión en 2006 y han agotado su mandato máximo de 15 años. La Comisión expresó su profunda gratitud a los dos expertos por su inestimable contribución y dedicación a su trabajo.

7. La Comisión expresó su profundo reconocimiento por la manera extraordinaria en que el Juez Koroma ha desempeñado sus funciones a lo largo de sus 15 años de servicio en la Comisión y quiso felicitarle especialmente por la manera tan profesional en la que ha llevado a cabo la tarea difícil y delicada de presidir la Comisión durante seis años (de la 84.ª a la 89.ª reunión). Durante los años en que ha sido miembro de la Comisión, el Juez Koroma se ha ocupado especialmente de los convenios relativos al empleo, así como de los convenios relativos a los trabajadores migrantes, y su contribución en esos ámbitos dejará una huella duradera.

8. La Comisión también expresó su profunda gratitud al Juez Bentes Corrêa por la magnífica contribución que ha hecho a la Comisión durante sus años de servicio y le felicitó especialmente por su visión de futuro y la manera creativa en la que ha ejercido sus funciones como Presidente de la Subcomisión sobre los Métodos de Trabajo durante varios años. Durante su periodo en la Comisión, el Juez Bentes Corrêa se ha ocupado especialmente de los convenios sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil y de los convenios sobre los pueblos indígenas y ha aportado sus valiosísimos conocimientos sobre estos temas.

9. Este año, la Sra. Graciela Dixon Caton continuó su mandato como Presidenta de la Comisión. La Sra. Rosemary Owens fue elegida Ponente.

Métodos de trabajo

10. Desde su creación, la Comisión de Expertos ha estado examinado sus métodos de trabajo y, en ese proceso, siempre ha dado la debida consideración a las opiniones expresadas por los mandantes tripartitos. En los últimos años, en su reflexión sobre las posibles mejoras y el reforzamiento de sus métodos de trabajo, la Comisión de Expertos ha encaminado sus esfuerzos hacia la determinación de las formas de ajustar dichos métodos de trabajo a fin de cumplir con sus funciones de la manera más adecuada y efectiva posible y de esta forma ayudar a los Estados Miembros a cumplir con sus obligaciones en relación con las normas internacionales del trabajo y mejorar el funcionamiento del sistema de control.

11. A efectos de orientar la reflexión de la Comisión sobre la mejora continua de sus métodos de trabajo, en 2001, se estableció una Subcomisión sobre los Métodos de Trabajo, con el mandato de examinar los métodos de trabajo de la Comisión y temas afines, con miras a formular recomendaciones apropiadas a la Comisión. Este año, la Subcomisión sobre los Métodos de Trabajo se reunió por 20.ª vez, en esta ocasión bajo la dirección del Sr. Bernd Waas, que fue elegido Presidente. La Subcomisión centró sus debates en el seguimiento de las discusiones del Consejo de Administración sobre el plan de trabajo para reforzar el mecanismo de control. En particular, debatió los progresos realizados en la aplicación de las mejoras en materia de tecnología de la información (TI) que han permitido que la Comisión haya podido llevar a cabo sus trabajos de forma totalmente electrónica con miras a la preparación, el examen, la adopción y la publicación de su informe, con arreglo a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 331.ª reunión (octubre-noviembre de 2017). La Subcomisión tomó nota de que la introducción, en 2020, de estas mejoras en materia de TI que han permitido que la Comisión haya podido llevar a cabo la reunión de este año de forma virtual superando de esta forma las limitaciones impuestas por la pandemia de COVID-19. El nuevo sistema de gestión de los documentos y de la información ha facilitado los trabajos de la Comisión, al racionalizar los procesos en los que antes se utilizaba papel, mejorar la gestión de los documentos y permitir en mayor medida que los expertos trabajen a distancia y colaboren en línea. En 2021, se introducirán nuevas mejoras en materia de TI, en estrecha consulta con los expertos.

12. La Subcomisión también tomó nota de ciertos retrasos en la aplicación de dos decisiones adoptadas en la reunión anterior en relación con los llamamientos urgentes y las memorias tratadas sin que se realicen comentarios al respecto, debido a las adaptaciones introducidas en el ciclo de presentación de memorias tras el aplazamiento de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo así como a ciertas limitaciones en materia de TI.

13. La Subcomisión recordó que, en el contexto de la discusión de las medidas para reforzar el sistema de control, que se llevó a cabo en noviembre de 2018, el Consejo de Administración invitó a la Comisión de Expertos a realizar propuestas sobre su posible contribución con miras a optimizar la utilización de los

párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución², en particular, mediante el examen de medidas destinadas a mejorar la presentación de los Estudios Generales, a fin de adoptar un enfoque práctico y un formato sencillo que maximice su valor para los mandantes³. En seguimiento de esta invitación, la Comisión decidió introducir resúmenes ejecutivos que ofrecen una breve reseña de los principales elementos que se examinan en los estudios generales a fin de facilitar su discusión en la Conferencia. La Subcomisión aguarda con interés los comentarios que puedan realizar los mandantes sobre el impacto de esta innovación, incluida la función de los Estudios Generales como referentes para las discusiones recurrentes que se realizan en la Conferencia Internacional del Trabajo, a fin de que la Comisión pueda continuar su reflexión sobre las formas de optimizar los Estudios Generales.

Relaciones con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia

14. A lo largo de los años, ha prevalecido un espíritu de respeto mutuo, cooperación y responsabilidad en las relaciones con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. En este contexto, se invitó a la Presidenta de la Comisión a participar en la discusión general de la Comisión de la Conferencia en la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en principio se tenía que realizar en mayo-junio de 2020 y después se aplazó hasta junio de 2021 debido a la pandemia de COVID-19.

15. La Presidenta de la Comisión de Expertos invitó a la Vicepresidenta empleadora (Sra. Sonia Regenbogen) y al Vicepresidente trabajador (Sr. Marc Leemans) a participar en una sesión especial de esta reunión de la Comisión. Ambos aceptaron esta invitación y hubo un intercambio de impresiones participativo y minucioso sobre cuestiones de interés mutuo. Este año la discusión se centró en dos cuestiones: el impacto de la COVID-19 sobre el mundo del trabajo y la función de un mecanismo de control digno de crédito en la respuesta a este desafío, tal como se desprende de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

16. En sus comentarios introductorios, **la Comisión de Expertos** compartió sus consideraciones sobre el devastador impacto económico y humano de la pandemia, y puso de relieve la importancia de apoyarse en la orientación proporcionada por las normas internacionales del trabajo como un mecanismo de control digno de crédito en el contexto de los esfuerzos para reconstruir mejor, tal como se prevé en la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo. Las consideraciones de la Comisión sobre este tema se reflejan en una sección aparte del informe general que se dedica a la pandemia de COVID-19.

17. La **Vicepresidenta empleadora** observó que el mundo ha experimentado una conmoción pública y económica histórica causada por la pandemia de COVID-19. Numerosos gobiernos han declarado el estado de emergencia a fin de mitigar la propagación del virus y han otorgado más facultades al Poder Ejecutivo promulgando leyes de emergencia. Es necesario mantener la vigilancia frente al aumento de los poderes de ciertos gobiernos, porque, aunque esta medida es necesaria para preservar la salud pública, también podría tener un grave impacto sobre los derechos y las libertades fundamentales.

18. La pandemia de COVID-19 ha conducido a que muchos gobiernos tengan graves dificultades para cumplir las normas internacionales que han ratificado en la legislación y en la práctica. Factores tales como la falta de recursos y problemas de financiación, las medidas sanitarias urgentes, o el estado de emergencia pueden haber hecho que la aplicación de ciertas disposiciones esté sujeta a excepciones temporales. Aunque los casos de incumplimiento de los convenios ratificados deben analizarse y evaluarse uno por uno, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, la COVID-19 no debería ser una excusa para violar los convenios ratificados, en particular los convenios fundamentales y de gobernanza. La valoración del cumplimiento de estos convenios debería ser una prioridad en el marco de las circunstancias excepcionales actuales.

19. Las organizaciones de empleadores han señalado a la atención de la Comisión de Expertos las observaciones en virtud del artículo 23, 2), de la Constitución de la OIT sobre violaciones 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) por parte de una serie de gobiernos. También han expresado su preocupación por el aumento del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación en

² Como se indica en la nota a pie de página 9 de la nota al lector, que se reproduce aquí para facilitar la consulta, en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 se ha establecido un sistema de discusiones recurrentes en el marco de la Conferencia a fin de que la Organización pueda comprender mejor la situación y las necesidades diversas de sus Miembros en relación con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, a saber: empleo; protección social (seguridad social y protección de los trabajadores); diálogo social y tripartismo, y principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Consejo de Administración consideró que los informes recurrentes preparados por la Oficina para que sean debatidos por la Conferencia deberían aprovechar la información sobre la legislación y la práctica de los Estados Miembros que contienen los Estudios Generales, así como los resultados de la discusión de dichos Estudios Generales por la Comisión de la Conferencia. Los temas de los Estudios Generales se han armonizado con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. La importancia de la coordinación entre los Estudios Generales y las discusiones recurrentes se reafirmó en el contexto de la adopción en noviembre de 2016 por el Consejo de Administración de un ciclo de cinco años de discusiones recurrentes.

³ GB.334/INS/5.

el lugar de trabajo como consecuencia de la pandemia mundial. La aplicación en la legislación y en la práctica de los Convenios ratificados en materia de seguridad y salud en el trabajo también debería ser una prioridad, junto con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), habida cuenta de los grandes desafíos a los que tiene que hacer frente la industria del transporte marítimo mundial para hacer los cambios de tripulación y repatriar a la gente de mar como resultado de las medidas adoptadas para contener la pandemia de COVID-19, y por sus efectos adversos sobre los derechos de la gente de mar. Su grupo apoyó una resolución del Consejo de Administración de la OIT sobre este tema.

20. La Vicepresidenta empleadora compartió información sobre el impacto drástico de la pandemia de COVID-19 sobre la actividad económica, la creación de empleo y la productividad, debido a las diversas medidas de salud pública que ha sido necesario tomar para contener la propagación del virus. También hizo referencia a las maneras en que la pandemia mundial ha acelerado la transformación del mundo del trabajo, en particular a través de una rápida digitalización. Expresó su temor acerca de que, a menos que se redoblen los esfuerzos para invertir en la creación de empleo y en oportunidades de formación, el mundo pueda dirigirse hacia una recuperación económica sin creación de empleo y pueda acentuarse la brecha digital.

21. La Vicepresidenta empleadora puso de relieve la importancia de las empresas sostenibles para crear empleo y más oportunidades para las personas vulnerables, y para aumentar la prosperidad y la calidad de vida para todos. Subrayó que las empresas sostenibles son parte de la solución que puede permitir afrontar el impacto de la pandemia, encarar los desafíos de larga data en materia de sostenibilidad y tratar de lograr la recuperación positiva. También instó a establecer una colaboración mayor, firme y estratégica, entre los sectores público y privado que, a su juicio, es más importante que nunca para allanar el camino a fin de conseguir que un sector privado eficaz, sólido y resiliente conduzca a la recuperación y a la creación de un futuro mejor. Hizo referencia asimismo a los países que han demostrado que el diálogo social eficaz e inclusivo representa el mejor enfoque para responder a la situación actual, y aplaudió estos esfuerzos.

22. La Vicepresidenta empleadora puso de relieve asimismo que el desafío que se plantea consiste en cómo mitigar el daño que sufren las empresas y los medios de subsistencia, y en reconstruir la economía y reactivar el crecimiento económico de una forma firme, resiliente y sostenible. Expresó la opinión de que el empleo productivo y el trabajo decente a través de empresas sostenibles representan el camino para reconstruir mejor el mundo del trabajo después de la pandemia.

23. La Vicepresidenta empleadora señaló que es muy importante que la Comisión de Expertos adopte un enfoque equilibrado, pragmático y consciente al elaborar su informe, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles cuando valore el cumplimiento de las normas y al actualizar el Estudio General sobre los instrumentos relativos al empleo. El empleo pleno y productivo y el trabajo decente únicamente se harán realidad si las empresas sostenibles continúan existiendo y reciben apoyo.

24. La Vicepresidenta empleadora hizo hincapié en la innegable importancia que tiene en tiempos de crisis un control eficaz y digno de crédito de las normas, como se desprende de la Declaración del Centenario. Existe también un claro consenso tripartito mundial respecto a que la Declaración del Centenario de la OIT debería ser el marco fundamental para una recuperación sostenible y resiliente. En la Declaración se prevé que las normas internacionales del trabajo deben responder a «la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles». Para esto los órganos de control tienen que ser equilibrados y flexibles en lo que respecta a las ideas innovadoras y los nuevos enfoques, evaluaciones y metodologías que son adecuados para satisfacer las necesidades y realidades cambiantes a nivel nacional.

25. La Vicepresidenta empleadora consideró que, al reconocer plenamente las dramáticas turbulencias que se producen en el mundo del trabajo, la Comisión de Expertos tiene que escuchar activamente a los mandantes tripartitos para entender sus necesidades reales en los contextos nacionales específicos y proporcionarles orientaciones prácticas y eficaces en materia de políticas. La pandemia ofrece al sistema de control de la OIT la oportunidad de pararse y preguntarse si el control regular de la OIT es eficaz y reconocido, resulta pertinente, tiene impacto y está ayudando a los Estados Miembros a garantizar el cumplimiento de los convenios ratificados de forma sostenible en la legislación y en la práctica. Se trata de una oportunidad para que tanto la Comisión de Expertos como la Comisión de Aplicación de Normas lleven a cabo una reflexión preliminar en el marco de las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión de la Aplicación de Normas. A este respecto, pidió asimismo que la Oficina proporcione asistencia para crear capacidades en las organizaciones de empleadores a fin de que puedan presentar amplias observaciones a los expertos.

26. La Vicepresidenta empleadora subrayó que el éxito del control de la aplicación de las normas se basa en gran parte en el diálogo abierto y la cooperación estrecha entre todos los actores implicados, a saber, la Comisión de la Conferencia, la Comisión de Expertos, la Oficina y los mandantes tripartitos de los Estados Miembros. Hizo referencia a la necesidad de una cooperación y un diálogo abiertos y permanentes entre estos actores, y tomó nota, en particular, de que los órganos de control de la OIT deben garantizar que sus valoraciones no vinculantes sobre la aplicación de las normas se armonizan y tienen en cuenta las opiniones expresadas por los mandantes tripartitos. La Vicepresidenta empleadora se refirió a la manera en que la cuestión de larga data en relación con el «derecho de huelga» ha resultado perjudicial para el diálogo y la

cooperación. Tomando nota de que nadie se beneficia de esta situación, puso de relieve que la solución está en manos de la Comisión de la Conferencia, que ya consiguió capear tiempos difíciles en el pasado, pero que también está en manos de la Comisión de Expertos y, por supuesto, de la Oficina, que es la que proporciona apoyo. La experiencia pasada ha puesto de relieve que la armonización de puntos de vista y las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia y de la Comisión de Expertos pueden generar resultados más rápidos y mejores, así como respuestas más positivas de los gobiernos y de los interlocutores sociales. Los dos órganos de control deben continuar haciendo esfuerzos en esta dirección, que es la clave de un sistema de control efectivo y reconocido.

27. El Vicepresidente trabajador recordó que, con sus funciones independientes pero complementarias, los dos órganos de control forman parte de un sistema de control de autoridad reconocida que trabaja con miras a la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. Expresó su acuerdo con la Vicepresidenta empleadora en lo que respecta a la necesidad de velar por el respeto de las normas internacionales del trabajo en el contexto de la pandemia de COVID-19. Señaló que no debe permitirse que algunos gobiernos utilicen esta pandemia como pretexto para incumplir sus obligaciones relacionadas con las normas internacionales del trabajo.

28. El Vicepresidente trabajador indicó que la información que las organizaciones de trabajadores han proporcionado este año a la Comisión se refiere al aumento de la discriminación antisindical, la adopción de medidas de emergencia que socavan las normas del trabajo, el hecho de no proporcionar protección social a los que trabajan en la economía informal y a los trabajadores precarios a los que, en muchos casos, se deniega el derecho de sindicación y de negociación colectiva, el hecho de no proporcionar protección en materia de seguridad y salud en el trabajo ni los recursos necesarios para realizar inspecciones del trabajo eficaces, así como a las disposiciones inadecuadas en relación con las horas de trabajo, incluso en el contexto del trabajo a domicilio y del teletrabajo.

29. El Vicepresidente trabajador hizo referencia a la situación de la gente de mar, que está en primera línea de la respuesta a la pandemia y requiere la repatriación inmediata, porque ya han completado sus periodos de servicio originales, y en algunos casos han estado a bordo durante meses fuera de ese periodo de servicio. Es absolutamente crucial aclarar y reforzar, a través de una declaración dotada de autoridad, la obligación de cumplir el MLC, 2006, en su versión enmendada, y la necesidad de aplicar y hacer cumplir las normas internacionales del trabajo, especialmente en esta situación de crisis. A este respecto, acogió con agrado la resolución del Consejo de Administración de la OIT sobre cuestiones de trabajo marítimo y la pandemia de COVID-19, así como la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre cooperación internacional para abordar los desafíos que enfrenta la gente de mar como resultado de la pandemia de COVID-19 para apoyar las cadenas de suministro mundiales, adoptada el 1.º de diciembre de 2020.

30. El Vicepresidente trabajador señaló que se instará a los gobiernos a adoptar las medidas necesarias para hacer frente a los enormes niveles de desempleo resultantes del impacto económico de la pandemia, y subrayó que esas medidas no deberían ser apresuradas e ideológicas y, por lo tanto, contrarias a las obligaciones contraídas con arreglo a las normas internacionales del trabajo que han ratificado. También señaló que la pandemia pondrá una carga pesada sobre las futuras negociaciones colectivas, en particular a nivel interprofesional.

31. Recordó que la OIT se creó en un momento de crisis económica y social similar a la actual y que, por consiguiente, es una organización idónea para apoyar a los Estados Miembros para que se recuperen y se vuelvan resilientes. Expresó su acuerdo con la Vicepresidenta empleadora en lo que respecta a la importancia de supervisar la observancia de las normas internacionales del trabajo en el contexto de la pandemia a fin de velar por que se apliquen según lo dispuesto en los convenios ratificados, lo cual es más importante que nunca para garantizar que la recuperación se basa en los derechos. Puso de relieve que el riesgo de incumplimiento hace que aumente la importancia de la supervisión como medio fundamental para velar por el cumplimiento de las obligaciones con arreglo a los convenios ratificados y por la promoción del mandato de la OIT en virtud de la Constitución y de la Declaración de Filadelfia. Por lo tanto, la labor de los órganos de control sigue siendo absolutamente fundamental para el seguimiento y la supervisión de los progresos de los Estados Miembros en materia de aplicación de las normas internacionales del trabajo. El Vicepresidente trabajador hizo hincapié en que la Comisión de Expertos necesita, por tanto, toda la confianza, respeto y apoyo posibles a fin de continuar cumpliendo su mandato con la independencia, autoridad y profesionalidad que siempre ha caracterizado su labor. Expresó el gran respeto de los trabajadores por la manera neutral y caracterizada por los principios en que los expertos han estado realizando su trabajo y garantizó a la Comisión su apoyo continuo.

32. El Vicepresidente trabajador felicitó a la Comisión de Expertos por su trabajo enorme y complejo y señaló que el informe de la Comisión de 2020 es de nuevo de gran calidad. La práctica establecida de examinar las medidas adoptadas en seguimiento de las recomendaciones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y de los comités tripartitos creados en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, así como de las Comisiones de Encuesta con arreglo al artículo 26 de la Constitución, garantizan la coherencia del sistema de control.

33. El Vicepresidente trabajador hizo referencia a la información que figura en el Informe de 2020 de la Comisión sobre las primeras memorias recibidas tras las discusiones en la Comisión de la Conferencia en junio de 2019 sobre el incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias y la asistencia técnica proporcionada por la Oficina ⁴. Estos progresos muestran que la colaboración continua y eficaz entre la Comisión de la Conferencia, la Oficina y la Comisión de Expertos da resultados, y deben extenderse a otros casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias.

34. Tomó nota de que, en su último informe, la Comisión de Expertos solo seleccionó un caso de doble nota a pie de página, y pidió que se le proporcionara información sobre las consideraciones que condujeron a la Comisión de Expertos a seleccionar solo un caso de doble nota a pie de página. Mencionó la declaración de la Comisión sobre el efecto perturbador que tiene en el mecanismo de control el envío tardío de las memorias en virtud del artículo 22 ⁵, y preguntó si podría examinarse la posibilidad de capacitar a los interlocutores sociales para que proporcionen información a la Comisión, en particular cuando los gobiernos no lo han hecho. También acogió con agrado la amplia cobertura que se dio en el informe del año pasado al examen de los convenios técnicos, habida cuenta de la ampliación del ciclo de presentación de memorias sobre los convenios técnicos de cinco a seis años. Teniendo en cuenta que en estos tiempos de crisis las orientaciones sobre las condiciones de trabajo que se han visto más afectadas son muy relevantes, pidió que se acelerara el examen de los convenios técnicos y la realización de observaciones adicionales en áreas técnicas como el tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. Puso de relieve la importancia de la información recibida en las memorias en virtud del artículo 22 sobre la aplicación de los convenios en la práctica, incluida la información sobre la jurisprudencia nacional y la inspección del trabajo, así como la información estadística ⁶, y pidió que la Oficina continuara proporcionando asistencia a los gobiernos y los interlocutores sociales en este sentido.

35. Por último, si bien el hecho de que el informe sea accesible y transparente interesa a todos los mandantes, expresó cierta preocupación por la reducción de la extensión del informe, e hizo hincapié en la necesidad de reflejar en el mismo la información enviada a la Comisión de Expertos por las organizaciones de trabajadores. Recalcó la necesidad de tener una visibilidad completa y de tomar en consideración los alegatos graves, incluso sobre convenios técnicos, especialmente en tiempos de crisis. Por último, subrayó que los detalles y la claridad son fundamentales para guiar a los mandantes en su diálogo sobre las medidas necesarias para la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo.

36. En respuesta a los comentarios de los dos Vicepresidentes, la Comisión recordó que las dos Comisiones se crearon en 1926 a través de la misma resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo y son los pilares fundamentales del mecanismo de control de la OIT. A lo largo de los años, los dos órganos se han contemplado el uno al otro como hermanos a pesar de discrepancias ocasionales. La calidad técnica del informe de la Comisión ha proporcionado una base sólida a la labor de la Comisión de la Conferencia, ayudando de esta forma a sostener la legitimidad y autoridad del mecanismo de control de la OIT. Al mismo tiempo, las deliberaciones de carácter más político de la Comisión de la Conferencia han ayudado a los mandantes a entender mejor sus obligaciones con arreglo a los convenios ratificados. La Comisión no conseguiría los mismos resultados si sus comentarios técnicos no se vieran reforzados por el impacto político de las discusiones en la Comisión de la Conferencia. La Comisión de Expertos tiene plenamente en cuenta las discusiones de la Comisión de la Conferencia sobre la forma en que los Estados Miembros cumplen sus obligaciones y adopta medidas completas de seguimiento. Por lo tanto, la relación entre las dos Comisiones es de sinergia.

37. Las dos comisiones son distintas pero interdependientes. De hecho, el carácter independiente de la Comisión de Expertos ha sido un factor importante para mantener un diálogo constructivo y superar las discrepancias ocasionales a lo largo de los años. Asimismo, la labor de la Comisión desempeña una función importante para garantizar que las normas internacionales del trabajo, como fundamento de las legislaciones nacionales del trabajo en todo el mundo, mantienen su pertinencia a lo largo del tiempo a través de comentarios que vinculan las disposiciones que figuran en los convenios con la manera en que se aplican en cada contexto nacional y en un entorno en constante cambio.

38. La colaboración fructífera entre los dos órganos ha conducido, a lo largo de los años, a muchos casos de progreso, como, por ejemplo, la reciente abolición del sistema de patrocinio en Qatar en aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y la abolición del trabajo forzoso de los niños en la cosecha anual de algodón de Uzbekistán en aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Se espera que la complementariedad entre las dos Comisiones conduzca a la Comisión de la Conferencia a dar impulso al Estudio General de 2020, Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, junto con la agenda de este año en la que figuran las orientaciones de

⁴ Informe General de la CEACR de 2020, CIT, 109.ª reunión, Informe III (Parte A) (CIT.109/III (A)), párr. 61.

⁵ Informe General de la CEACR de 2020, CIT, 109.ª reunión, Informe III (Parte A), párr. 45.

⁶ Informe General de la CEACR de 2020, CIT, 109.ª reunión, Informe III (Parte A), párrs. 86-88.

la Comisión sobre las medidas para la recuperación tras la COVID-19 a través de un diálogo social inclusivo, empresas sostenibles y trabajo decente.

39. Las sinergias con la Comisión de la Conferencia se extienden al ámbito de las dobles notas a pie de página. De hecho, señalar casos de incumplimiento grave puede ser útil para que los mandantes decidan qué casos deberían discutirse en la Comisión de la Conferencia y esta discusión pública refuerza el impacto político de las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos. Como ya se ha dicho, este proceso de sinergia tiene como resultado el reforzamiento de todo el sistema de control. La Comisión ha adoptado ciertos criterios para la utilización de notas a pie de página que han ido modificando con el tiempo, con la valiosa contribución de los mandantes. Estos criterios figuran en el informe general de la Comisión. A este respecto, hay que hacer hincapié en que la decisión de incluir —o no— un caso en la lista de casos que discutirá la Comisión de la Conferencia es una prerrogativa de los Vicepresidentes de la Comisión que se ejerce en un contexto de diálogo y en algunos casos teniendo en cuenta consideraciones de índole política que no tienen cabida en la labor técnica que lleva a cabo por la Comisión de Expertos. Por consiguiente, la Comisión 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. La Comisión también ha realizado esfuerzos concretos para distribuir de forma más pareja las dobles notas a pie de página entre los convenios fundamentales, técnicos y de gobernanza. No obstante, el número de observaciones de los interlocutores sociales en relación con convenios técnicos ha sido relativamente reducido hasta ahora y algunas veces estas observaciones llegan demasiado tarde para poderlas examinar el mismo año. Señaló que acogen con agrado las propuestas realizadas por ambos Vicepresidentes de desarrollar las capacidades de los interlocutores sociales para que puedan presentar sugerencias en relación con la labor de la Comisión. El uso de la prerrogativa prevista en artículo 23, 2), de la Constitución de la OIT es una forma excelente de añadir información valiosa sobre las lagunas que se encuentran en la práctica en relación con la aplicación de los convenios técnicos.

40. La Comisión examinó de forma más detenida las declaraciones de los Vicepresidentes. La Comisión comparte el interés de los Vicepresidentes por la cooperación y el diálogo continuos y también comprende la importancia de cumplir con su mandato, que insta a realizar un análisis imparcial y técnico de la manera en que los Estados Miembros aplican los convenios en la legislación y en la práctica. El valor persuasivo de las opiniones y recomendaciones no vinculantes de la Comisión, y su capacidad para orientar las acciones de las autoridades nacionales, se apoyan en el diálogo continuo con dichas autoridades nacionales, teniendo en cuenta la información proporcionada por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

41. En el desempeño de sus funciones, la Comisión sigue tomando en consideración las diferentes realidades y ordenamientos jurídicos nacionales, y lleva a cabo sus labores sobre la base de la imparcialidad, la experiencia y los conocimientos especializados de sus miembros. Esto es particularmente necesario durante los periodos de crisis, como la crisis causada por la pandemia actual, en los que revisten gran importancia la supervisión rigurosa y el cumplimiento efectivo de las normas internacionales del trabajo. Al proceder de este modo, la Comisión de Expertos reconoce la importancia de la colaboración continua con la Comisión de la Conferencia, comprendiendo al mismo tiempo que sus esfuerzos deben estar en consonancia con sus responsabilidades y modalidades de funcionamiento claramente definidas.

42. En conclusión, la Comisión de Expertos reitera la importancia de la sinergia creada en sus relaciones con la Comisión de la Conferencia y asegura a los Vicepresidentes que, como siempre, está dispuesta a seguir desarrollando sus métodos de trabajo en aras de la transparencia.

Mandato

43. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones es un órgano independiente establecido por la Conferencia Internacional del Trabajo y sus miembros son nombrados por el Consejo de Administración de la OIT. Está compuesta por expertos en el terreno jurídico que se encargan de examinar la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por parte de los Estados Miembros de la OIT. La Comisión de Expertos realiza un examen técnico e imparcial de la manera en que los Estados Miembros aplican los convenios en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta las diferentes realidades y sistemas jurídicos nacionales. Al hacerlo, debe determinar el alcance jurídico, contenido y significado de las disposiciones de los convenios. Sus opiniones y recomendaciones no son vinculantes y buscan orientar las acciones de las autoridades nacionales. El carácter persuasivo de esas opiniones y recomendaciones se deriva de la legitimidad y racionalidad de la labor de la Comisión que se basa en su imparcialidad, experiencia y competencia técnica. La función técnica y la autoridad moral de la Comisión están ampliamente reconocidas, especialmente porque ha llevado a cabo su labor de supervisión durante más de noventa años, y debido a su composición, independencia y métodos de trabajo cimentados en el diálogo continuo con los gobiernos, teniendo en cuenta la información que transmiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esto se ha reflejado en la incorporación de las opiniones y recomendaciones de la Comisión en legislaciones nacionales, instrumentos internacionales y decisiones de los tribunales.

Aplicación de las normas internacionales del trabajo en tiempo de crisis: importancia de las normas internacionales del trabajo y de la supervisión efectiva y reconocida en el contexto de la pandemia de COVID-19

Introducción: la crisis de la COVID-19

44. La pandemia de COVID-19 ha constituido la mayor crisis sanitaria de la que el mundo ha sido testigo a lo largo del centenario de existencia de la OIT y ha dejado a su paso una crisis social y económica de enorme magnitud. Millones de personas de todo el mundo han estado expuestas al virus y, a día de hoy, casi 1,6 millones de personas han fallecido. Para abordar la crisis sanitaria, muchos gobiernos han adoptado medidas de contención, incluidos confinamientos y restricciones similares, con el objeto de prevenir la propagación del virus. Estas medidas han tenido unas repercusiones devastadoras en el mercado de trabajo. Si bien la demanda ha aumentado en algunos sectores, como en el sector de la salud y el comercio minorista de alimentos, en otros sectores prácticamente se ha derrumbado, como en el turismo, la aviación y el transporte. Millones de empresas han cerrado y se han perdido millones de empleos y medios de subsistencia. Aunque la crisis ha afectado a empresas de todos los sectores y todos los tamaños, las micro, pequeñas y medianas empresas, al carecer de recursos humanos y financieros suficientes para capear una crisis de estas proporciones, se han visto muy perjudicadas y muchas sencillamente han tenido que cerrar ⁷.

45. Según los datos recabados por el Observatorio de la OIT en septiembre de 2020 ⁸, la pérdida de horas de trabajo es mayor que la que se había calculado en un principio, ya que asciende a 495 millones de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo. Como era de prever, los más golpeados por la crisis socioeconómica han sido grupos específicos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, aunque los efectos son variables. Por ejemplo, las mujeres, que en muchos países registran una tasa de desempleo mucho más elevada que los hombres, han sufrido en general un índice de pérdida de empleo mayor. Además, las mujeres también están sobrerrepresentadas en sectores de alto riesgo, como el trabajo de prestación de cuidados, en los que la demanda de sus servicios ha aumentado a causa de la pandemia. Así, han tenido que trabajar un número excesivo de horas y al mismo tiempo seguir soportando la mayor parte de la carga del trabajo de prestación de cuidados no remunerado. Otros grupos específicos en situaciones de vulnerabilidad que se han visto muy afectados en numerosos países son: los trabajadores jóvenes, los trabajadores migrantes, las personas que pertenecen a minorías raciales, étnicas o lingüísticas, los trabajadores mayores, los trabajadores domésticos, los pueblos indígenas o tribales, las personas que viven con el VIH o el sida y los trabajadores rurales. Aparte de haber sido objeto de discriminación y exclusión en el empleo y la ocupación desde siempre, estos grupos están experimentando ahora distintos niveles de violencia, acoso, estigmatización y xenofobia. Las personas que pertenecen a estos grupos suelen estar concentradas en empleos mal pagados de los sectores más afectados por la pandemia, y a menudo están ocupados en empleos precarios, en particular en la economía informal.

46. La OIT calcula que esta crisis ha acabado con el empleo y los medios de subsistencia de alrededor de 1 600 millones de trabajadores de la economía informal, lo que representa el 76 por ciento del empleo informal a escala mundial ⁹. Para muchos trabajadores de la economía informal, como los vendedores ambulantes de la calle y los mercados, los trabajadores domésticos y los repartidores a domicilio, es a menudo muy difícil, si no imposible, mantener el distanciamiento físico. Muchos recicladores de residuos pueden manipular material contaminado, y suelen vivir y trabajar a muy poca distancia de otras personas. Si siguen trabajando, es habitual que no tengan acceso a equipos de protección individual o productos desinfectantes, ni la posibilidad de lavarse las manos.

47. Las medidas adoptadas para contener la propagación de la pandemia mediante cuarentenas, restricciones de viajes y confinamientos han dado lugar a una recesión mundial y a niveles sin precedentes de desempleo. Según las estimaciones del Banco Mundial ¹⁰, dadas las repercusiones de la pandemia, puede que el número de personas que viven en la pobreza extrema aumente en 150 millones de aquí a 2021, lo cual representaría el primer aumento de la pobreza mundial desde 1998. A escala mundial, el fenómeno del hambre extrema podría duplicarse en 2020, hasta afectar a más de 260 millones de personas y es probable que el aumento de la pobreza extrema acentúe las diferencias, magnifique las desigualdades sociales y económicas y genere nuevos flujos migratorios, un aumento de los estigmas y la discriminación, y una brecha

⁷ Adenda de 2021 al Estudio General de 2020, Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante.

⁸ Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo, 6.ª edición, 23 de septiembre de 2020.

⁹ Comunicado de prensa de la OIT: La pérdida de empleo se dispara, y casi la mitad de la población activa mundial podría llegar a perder los medios de vida, 29 de abril de 2020.

¹⁰ Comunicado de prensa del Banco Mundial del 7 de octubre de 2020: Debido a la pandemia de COVID-19, el número de personas que viven en la pobreza extrema habrá aumentado en 150 millones para 2021.

digital creciente. La crisis ha dejado al descubierto los puntos débiles de los marcos jurídicos y políticos existentes, lo cual ha exacerbado la desigualdad y la pobreza y ha paralizado, o incluso revertido, los avances realizados hacia un desarrollo sostenible y la realización de la meta del ODS8 del empleo pleno, productivo y libremente elegido, y el trabajo decente para todos.

48. En este contexto, se exhorta a los órganos de control de la OIT, junto con otros órganos de vigilancia de los derechos humanos, a ofrecer orientación para indicar el camino hacia la recuperación y la resiliencia, en tanto que custodios de los derechos humanos y del principio de no dejar a nadie atrás ¹¹. El papel central de las normas internacionales del trabajo, como fundamento de probada eficacia del Programa del Trabajo Decente, consiste en reforzar el marco en el que poder formular toda respuesta dirigida a evitar un retroceso y apoyar los esfuerzos para la recuperación en una base estable, atendiendo al llamamiento de la Agenda para el Desarrollo de 2030 de no dejar a nadie atrás. Las normas y el control efectivo y reconocido de su aplicación constituyen una parte fundamental de la solución a esta crisis, que se ajuste a las orientaciones formuladas en la Declaración del Centenario para el futuro del trabajo ¹² a la hora de abordar las profundas transformaciones del mundo del trabajo actual.

Principios generales

49. La Comisión, teniendo en cuenta las declaraciones de los órganos de supervisión del sistema de las Naciones Unidas sobre las repercusiones de la pandemia de COVID-19 sobre las garantías fundamentales en materia de derechos humanos ¹³, señala lo siguiente:

- i) La crisis no pone en suspensión las obligaciones contraídas en virtud de las normas internacionales del trabajo ratificadas; toda derogación se aplicará con limitaciones claramente definidas relativas a la legalidad, la necesidad y la proporcionalidad y la no discriminación. Del mismo modo, no queda suspendida la obligación de presentar memorias sobre las medidas adoptadas para dar efecto a las normas ratificadas y no ratificadas recogida en los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución de la OIT. Se invita a los Estados Miembros a solicitar el respaldo de la Oficina, que es más necesario que nunca, con el fin de garantizar que los derechos en el trabajo no se sacrifiquen en nombre de la crisis y que el sistema normativo de la OIT cumpla su finalidad principal de ofrecer orientaciones extremadamente necesarias con miras a «reconstruir para mejorar».
- ii) De manera acorde con la adopción de medidas para proteger la salud pública, deben desplegarse todos los esfuerzos posibles por evitar una caída en espiral de las condiciones de trabajo y por entrar en un círculo virtuoso de recuperación y desarrollo con el apoyo de la Oficina y sus asociados para el desarrollo respetando plenamente los derechos en el trabajo. Si las medidas para la recuperación merman la protección contemplada en la legislación laboral solo se conseguirá socavar la cohesión y la estabilidad sociales y los ciudadanos dejarán de confiar en que los responsables de la elaboración de las políticas escuchen su petición de que las políticas públicas respondan a las necesidades de la población. Sencillamente se trata de una solución incorrecta. Una economía mundial abierta como impulsora de la recuperación está más relacionada que nunca con el respeto de los derechos en el trabajo.
- iii) El diálogo social cobra una relevancia crucial en todos los aspectos de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la revisión de políticas de respuesta a la crisis de la COVID-19 con vistas a garantizar que estas se fundamenten en el respeto de los derechos en el trabajo, se ajusten a las circunstancias nacionales y fomenten la responsabilización local. El enfoque inclusivo y centrado en las personas que se pide en la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo es más necesario ahora que nunca con el fin de proteger los derechos de los trabajadores y rescatar a las empresas y las economías devastadas por los fuertes embates socioeconómicos y sanitarios de la pandemia.
- iv) La OIT ha elaborado unas directrices generales en materia de políticas para respaldar las iniciativas de los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad dirigidas a abordar las repercusiones económicas y sociales de la crisis y lograr «reconstruir para mejorar». También se ha sumado a colaboraciones con el sistema de Naciones Unidas para promover el Marco de la ONU para la respuesta socioeconómica inmediata ante la COVID-19 y sus indicadores clave dirigidos a supervisar las repercusiones para los derechos humanos de la crisis de la COVID-19. La Comisión pide que se elaboren los planes de respuesta socioeconómica nacionales que respaldan los Equipos de País de la ONU, para que los países estén plenamente al tanto de las normas internacionales del trabajo, y se ajusten a estas, y de los principios que emanan de las mismas, en particular el tripartismo y el diálogo social.

¹¹ Declaración de Filadelfia, párr. II, a).

¹² Declaración del Centenario para el futuro del trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión (Centenario), Ginebra, 21 de junio de 2019.

¹³ La Comisión toma nota en particular de la Declaración del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas sobre la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y los derechos económicos, sociales y culturales (E/C.12/2020/1). Véase la sección del Informe General sobre la colaboración con las Naciones Unidas.

Principales desafíos relativos a los derechos en el trabajo

50. En este sentido, la Comisión de Expertos ha detectado al menos tres desafíos clave resultantes de la pandemia.

51. En primer lugar, aunque la acumulación exponencial de poderes ejecutivos en todos los países es una consecuencia natural de las circunstancias actuales y está encaminada a salvaguardar la seguridad nacional y la salud pública y si bien las limitaciones de los derechos y las libertades responden en gran medida a un objetivo legítimo, siguen teniendo que cumplirse una serie de parámetros de la legislación internacional, en especial:

- i) el principio de legalidad, de modo que estas restricciones no sean arbitrarias y se basen en la ley;
- ii) el principio de necesidad, que exige que el poder ejecutivo pruebe que las limitaciones son verdaderamente necesarias en función de las circunstancias;
- iii) el principio de proporcionalidad, que establece la necesidad de evaluar si las medidas restrictivas son proporcionales a los riesgos y las exigencias de la situación, y
- iv) el principio de no discriminación contra grupos concretos de la sociedad, al tiempo que se respetan los requisitos correspondientes que recogen los tratados sobre derechos humanos.

52. En cuanto a las libertades civiles y la libertad sindical en particular, la Comisión recuerda que insiste desde hace tiempo en que una situación de crisis «no podría justificar restricciones a las libertades públicas indispensables para el ejercicio efectivo de los derechos sindicales, en circunstancias de suma gravedad [...] y a condición de que todas las medidas que influyan en [estas] se limiten en su alcance y duración a lo estrictamente necesario para hacer frente a una situación particular»¹⁴. En el contexto de la crisis económica, la Comisión ha recordado sistemáticamente la importancia, que también destacó el Comité de Libertad Sindical, «de mantener en situaciones de crisis económica un diálogo permanente e intensivo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas», en particular a la hora de aprobar textos legislativos que puedan incidir en los derechos de los trabajadores, incluidos los destinados a paliar una situación de crisis grave¹⁵. Por último, la Comisión remite a las declaraciones y los comentarios formulados por un grupo de expertos en derechos humanos el 16 de marzo de 2020¹⁶ y por el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas el 29 de julio de 2020¹⁷. La Comisión aborda asimismo esta cuestión en la sección de su Informe General dedicada a la colaboración con las Naciones Unidas.

53. El segundo desafío consiste en mantener la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de los derechos humanos, tanto los derechos civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales. Los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo consagran la universalidad y la indivisibilidad de los derechos y las libertades. La Declaración de Filadelfia de la OIT pide que se garanticen «condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y [de] igualdad de oportunidades», lo cual daría efecto a la Constitución de la OIT en cuanto a lo que se conoce como la interconexión de los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales¹⁸.

54. En tercer lugar, la pandemia ha exacerbado la difícil situación de muchos grupos que ya eran vulnerables a la discriminación y la marginación. Esto se acentúa cuando hay diversos motivos de discriminación que se combinan. Como se ha indicado al principio, muchas mujeres, por ejemplo, se ven desfavorecidas en el acceso al mercado de trabajo por la discriminación de género, y además se las margina si pertenecen a grupos desfavorecidos. Durante la pandemia, se ha hecho evidente que la lacra de la discriminación racial va en aumento y resulta extremadamente preocupante. Si bien la COVID-19 no discrimina, sus efectos y consecuencias bien pueden hacerlo.

Seguridad y salud en el trabajo

55. La pandemia de COVID-19 ha planteado un inmenso desafío para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores de todo el mundo, y algunos sectores se han visto especialmente golpeados. En las estrategias nacionales que se han adoptado en este contexto se ha reconocido que las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo (SST) son un pilar para poder dar respuestas satisfactorias en materia de salud pública y cruciales para lograr el trabajo decente.

¹⁴ OIT, Estudio General de la CEACR sobre libertad sindical y negociación colectiva, 1994, párr. 41.

¹⁵ Recopilación de decisiones del CLS, 2018, párrs. 1437 y 1546.

¹⁶ COVID-19: Los Estados no deben abusar de las medidas de emergencia para reprimir los derechos humanos (expertos de las Naciones Unidas). En la declaración se establece que «las declaraciones de emergencia basadas en el brote de la COVID-19 no deben usarse como base para atacar a grupos particulares, minorías o individuos. No debe[n] funcionar como una excusa para la acción represiva bajo pretexto de proteger la salud [...] y no deben usarse simplemente para acallar la disidencia».

¹⁷ Comité de Derechos Humanos, Observación general núm. 37 (2020) relativa al derecho de reunión pacífica (artículo 21 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, CCPR/C/GC/37, párr. 2), en la que se describe el derecho de reunión pacífica como «un valioso instrumento que se puede utilizar y se ha utilizado para reconocer y hacer realidad muchos otros derechos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales».

¹⁸ Declaración de Filadelfia, párr. II, a).

56. A medida que la crisis ha ido avanzando, millones de trabajadores han seguido trabajando y han prestado servicios esenciales a la comunidad enfrentándose a riesgos considerables para su salud en el lugar de trabajo. Se enfrentaban al terrible dilema de trabajar y por lo tanto correr el riesgo de infectarse o no tener ingresos ni poder comer. La respuesta relativa a la salud pública frente a la pandemia ha dirigido las miradas al derecho a la salud, pero también ha puesto de manifiesto la dificultad de «proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones», una de las disposiciones principales de la Declaración de Filadelfia.

57. La crisis ha sido un amargo despertar ante el hecho de que no se ha otorgado la prioridad suficiente al derecho a la salud en el discurso político. La Comisión remite al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, que sostiene que la salud es un derecho humano fundamental indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos¹⁹. El derecho a la salud abarca condiciones de trabajo seguras y sanas como factores determinantes básicos de la salud²⁰. Incluso en situaciones de emergencia que afectan a la salud pública, hay determinadas obligaciones básicas que deben cumplirse, como la atención primaria de la salud y la aplicación de una estrategia nacional de salud pública que abarque a toda la población y ofrezca una atención especial a todos los grupos vulnerables y marginados²¹.

58. La Comisión toma nota de que la pandemia ha renovado el reconocimiento de la importancia de las normas internacionales del trabajo sobre SST, como el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Los principios consagrados en estas normas de SST son ahora más relevantes que nunca, por ejemplo: la protección de los trabajadores frente a los riesgos para su salud, de acuerdo con el principio de prevención, que es la principal prioridad; la importancia de tomar medidas técnicas y organizativas en materia de SST; la necesidad de proporcionar equipos de protección individual sin costos para el trabajador; el carácter indispensable de ofrecer formación e información adecuadas, y la importancia fundamental de evaluar los riesgos profesionales.

59. La pandemia ha puesto aún más de relieve el papel fundamental de los servicios de salud en el trabajo a la hora de comprobar el estado de salud de los trabajadores y de ofrecer orientación para adaptar los procedimientos y las prácticas de los lugares de trabajo y elaborar protocolos de seguridad. A este respecto, la Comisión recuerda las relevantes disposiciones que contiene el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161). La Comisión recuerda asimismo que el Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas (Grupo de Trabajo del MEN) detectó una laguna de la cobertura normativa en el ámbito de los riesgos biológicos, que puede que dé lugar a la inclusión de un punto normativo sobre esta cuestión en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

60. Según las normas de SST de la OIT, es de vital importancia celebrar consultas válidas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas con vistas a elaborar políticas, sistemas y programas de SST. Se ha demostrado hasta qué punto los mecanismos nacionales para realizar esas consultas son fundamentales para elaborar y aplicar medidas específicas en momentos de crisis con el apoyo de los empleadores y los trabajadores. La pandemia también ha destacado el valor de la cooperación y la consulta con los trabajadores y sus representantes en el lugar de trabajo para asegurar la seguridad y la salud y diseñar medidas adaptadas a cada empresa.

61. La Comisión hace hincapié en que las normas de la OIT en materia de SST cubren, en cuanto al trabajo, tanto los factores físicos como mentales que influyen en la salud. Los cambios considerables de las condiciones y las modalidades de trabajo que han tenido lugar en 2020 han introducido o intensificado algunos riesgos psicosociales, y la Comisión subraya por tanto la importancia de tener en cuenta la salud mental y física de los trabajadores, así como su bienestar general, a la hora de elaborar y aplicar medidas para resurgir y recuperarse de la crisis.

Seguridad social

62. La Comisión es testigo de la enorme presión que la pandemia de COVID-19 ha ejercido sobre los sistemas de salud nacionales y la escalada de la demanda de atención y servicios médicos y afines dada la propagación del virus en todas las regiones del mundo. Constata asimismo las notables repercusiones de la crisis que se hicieron notar a continuación en los medios de subsistencia de las personas, amenazados por la desaceleración económica y las restricciones impuestas para paliar la crisis sanitaria.

¹⁹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, *Observación general núm. 14: El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12)*, aprobada en el 22.º período de sesiones del CESCR, el 11 de agosto de 2000 (E/C.12/2000/4), párr. 1.

²⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, *Observación general núm. 14*, párr. 4.

²¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, *Observación general núm. 14*, párrs. 44 y 47.

63. El papel fundamental de los suelos de protección social universal se ha hecho evidente desde el inicio de la pandemia. Solo el 29 por ciento de la población mundial tiene acceso a una seguridad social integral, mientras que el 71 por ciento restante no está protegido, o solo parcialmente.

64. Sobre la base de la información disponible ²², la Comisión observa que, desde las primeras etapas, se pudo apreciar que la protección social es un componente crucial de la respuesta a la crisis de la COVID-19 y un medio de mitigar sus repercusiones económicas y sociales. Como era de esperar, los países con sistemas de protección social sólidos, respaldados por un sistema de salud desarrollado y robusto, han sido capaces de hacer frente a las consecuencias de la pandemia de COVID-19 y aumentar el apoyo a su población afectada con rapidez y eficacia. La respuesta ha sido menos efectiva en países con sistemas de protección social fragmentados, países en desarrollo en su mayor parte. Estos no han mostrado el mismo nivel de preparación a la hora de enfrentarse a la crisis, dada la falta de cobertura sanitaria universal, seguro de desempleo y prestaciones por enfermedad para su población, que trabaja principalmente en la economía informal.

65. La Comisión felicita a los gobiernos en cuestión por haber adoptado una amplia gama de medidas (por ejemplo, el refuerzo del sistema de salud, la oferta de prestaciones adicionales por enfermedad y desempleo y los pagos a los trabajadores en situación de necesidad y sus familias, y el reconocimiento del origen profesional de la COVID-19 para poder otorgar una compensación a las personas que se han contagiado en el ejercicio de su trabajo). Además, estas medidas se tomaron en un plazo muy corto de tiempo, con el objeto de reforzar los ingresos y la protección sanitaria de la población frente a la pandemia y de mitigar sus devastadores efectos en la gente y en la economía.

66. La Comisión toma nota de que, si bien estas medidas sobrepasan las normas mínimas establecidas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), tienden a ajustarse a las normas más avanzadas contempladas en otros convenios sobre seguridad social actualizados ²³, y a aplicar, en cierta medida, las orientaciones que ofrecen las recomendaciones sobre seguridad social ²⁴, en lo relativo a la cobertura personal y material. La importancia que han cobrado estas normas sobre seguridad social de última generación en el contexto de la pandemia de COVID-19 resalta su continua relevancia a la hora de orientar las medidas adoptadas por los Estados, incluso sin haber sido ratificadas o sin tener carácter vinculante.

67. Cabe prever que los efectos de la pandemia empeoren en un futuro inmediato, y se dejen sentir durante un tiempo. Esto puede justificar que se amplíe o ajuste el ámbito de protección y la vigencia de las medidas actuales o que se tomen medidas adicionales, según corresponda, para reforzar la protección social de todas las personas que la necesiten, en particular los más vulnerables, y permitir a las sociedades afrontar mejor las repercusiones de la crisis. Consciente de los costos asociados a estas medidas, que van a resultar necesarias durante una temporada, y del reto que representa para los Estados Miembros asegurar una financiación adecuada durante ese tiempo, la Comisión recuerda los principios de progresividad, solidaridad social, solidaridad en cuanto a la financiación y sostenibilidad económica, financiera y fiscal, consagrados en las normas relativas a la seguridad social de la OIT.

68. La Comisión recuerda asimismo la importancia del diálogo social y la participación tripartita, así como de las consultas con los representantes de las demás personas interesadas, para la formulación y la aplicación de medidas de seguridad social, en particular las medidas tomadas en respuesta a la pandemia. Por último, la Comisión expresa su confianza en que los Estados Miembros, en colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, aprovechen esta ocasión para fortalecer sus sistemas de atención médica y seguridad social, inspirándose en las normas internacionales del trabajo.

Políticas de empleo

69. En su adenda de 2021 al Estudio General de 2020, Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, y en la observación general relativa al Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) que figura en su Informe de 2021, la Comisión hace hincapié en el valor añadido de las orientaciones que contiene el corpus de instrumentos relativos al empleo de la OIT para sentar las bases de una respuesta y una recuperación inclusivas y sostenibles. Al adoptar la Declaración del Centenario para el futuro del trabajo en junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo hizo un llamamiento a la OIT para que siguiese desarrollando su enfoque centrado en las personas de cara al futuro del trabajo, mediante

²² La información proporcionada por los gobiernos en sus memorias sobre la aplicación de los convenios de la OIT y el Código Europeo de Seguridad Social, y la información recopilada por la OIT en una serie de publicaciones disponibles en las páginas web especializadas: [La respuesta de la protección social a la crisis de la COVID-19](#) y [State practice to address COVID-19 infection as a work-related injury](#) (Prácticas de los Estados para abordar la infección por COVID-19 como un accidente relacionado con el trabajo).

²³ En concreto, el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), el Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130), y el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168).

²⁴ Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134), la Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176) y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

la elaboración de políticas eficaces dirigidas a crear empleo pleno, productivo y libremente elegido y oportunidades de trabajo decente para todos, entre otras medidas.

70. La Comisión observa que la crisis de la COVID-19 plantea tanto enormes desafíos como oportunidades valiosas para dar forma a un futuro del trabajo más justo, inclusivo y seguro a través de la adopción y la ejecución efectiva de medidas políticas basadas en las normas internacionales del trabajo y el Estado de derecho. Sin embargo, destaca que los gobiernos no pueden llevar a cabo esta ingente labor solos: el diálogo social y la consulta tripartita son herramientas esenciales para la recuperación. Los interlocutores sociales, y su profundo conocimiento de las necesidades y las realidades tanto de las empresas como de los trabajadores, pueden contribuir a la elaboración y la adopción de medidas preventivas eficaces para contener la propagación de la COVID-19 en los lugares de trabajo, así como de medidas de respuesta y recuperación integrales y específicas que tengan en cuenta las necesidades y las perspectivas de todas las partes. El diálogo inclusivo con los individuos y grupos a los que afectan las medidas que van a adoptarse, y con las organizaciones de la sociedad civil, cuando corresponda, pueden hacer avanzar mucho la creación de un clima de confianza y garantizar la elaboración, adopción, aplicación y revisión de medidas que se basen tanto en los hechos como en el consenso y generen una mayor responsabilidad entre las partes interesadas. El diseño de una nueva generación de políticas y programas inclusivos que tomen en consideración las cuestiones de género basados en las directrices que ofrecen los instrumentos relativos al empleo pueden contribuir a conseguir una recuperación sostenible de la crisis, que promueva y proteja el crecimiento del empleo y el trabajo decente, cree un entorno propicio para las empresas sostenibles y refuerce los procesos de un diálogo social inclusivo. De este modo, los instrumentos relativos al empleo pueden servir para lograr que las sociedades sean resilientes, y que las economías y las empresas sean capaces de construir un futuro del trabajo más prometedor e inclusivo.

Libertad sindical

71. Al tiempo que recuerda su declaración general sobre las libertades civiles y la libertad sindical en tiempos de crisis ²⁵, mencionada en el párrafo 52, la Comisión observa que, en el contexto de la pandemia, las medidas de distanciamiento físico y las restricciones a la libertad de reunión han afectado, directa o indirectamente, a la realización del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Las situaciones de confinamiento no solo dificultaban el contacto directo entre los trabajadores y sus representantes, sino que a veces han hecho imposible que se celebrasen elecciones para renovar el mandato de los dirigentes sindicales y que prosiguiesen los procesos de consulta y negociación colectiva. En este sentido, la Comisión toma nota de las medidas proactivas adoptadas en algunos países para que el ejercicio de los derechos colectivos no se viese interrumpido por las limitaciones impuestas a causa de la pandemia, como: la ampliación de los mandatos de los representantes sindicales; el ajuste de los plazos de negociación colectiva; el mayor uso de videoconferencias para asegurar la continuidad de las actividades de los órganos de diálogo social y negociación colectiva, y la adaptación de los medios que se ponen a disposición de los sindicatos para tratar con los teletrabajadores.

72. La Comisión toma nota de que, en algunos países, las medidas excepcionales han llevado a la imposición de restricciones provisionales, como, por ejemplo, la interrupción de los mecanismos de negociación colectiva y de los acuerdos resultantes. La Comisión considera que esas medidas excepcionales solo son admisibles en caso de crisis aguda y que, por su naturaleza, deben limitarse en el tiempo, adaptarse estrictamente y ser proporcionales al objetivo que persiguen, así como ir acompañadas de garantías para los trabajadores más afectados y consultarse con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Al mismo tiempo, la Comisión toma nota de que en varios países los mecanismos de negociación colectiva han desempeñado un papel notable a la hora de definir respuestas a la crisis, por ejemplo, mediante la firma de acuerdos en los que se establecían modalidades de reducción provisional del tiempo de trabajo y el mantenimiento de los ingresos de los trabajadores.

73. En el marco de las grandes dificultades económicas generadas por la pandemia, la Comisión también constata la importancia de proceder a un examen minucioso de los efectos de las reformas recientes por las que se establecen mayores posibilidades para la derogación, en virtud de acuerdos a nivel empresarial, de las disposiciones de protección establecidas en acuerdos celebrados a un nivel superior. Como se indica en un estudio reciente de la OIT, «[l]a negociación colectiva que tiene en cuenta las circunstancias particulares de empresas o sectores específicos es la más adecuada para lograr el equilibrio correcto y para reevaluar la adecuación de los salarios en algunos sectores de bajos salarios, en su mayoría de predominio femenino, que han demostrado ser esenciales y de alto valor social durante la crisis en curso» ²⁶.

74. Por último, la Comisión recuerda asimismo que la crisis de la COVID-19 no debería usarse como pretexto para cometer actos de discriminación antisindical.

²⁵ OIT, Estudio General de la CEACR sobre libertad sindical y negociación colectiva, 1994, párr. 41.

²⁶ OIT: Informe Mundial sobre Salarios, 2020-2021 (Resumen ejecutivo), 5.

75. A la luz de estos acontecimientos y de conformidad con las orientaciones formuladas en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), la Comisión subraya la importancia de los derechos de sindicación y negociación colectiva para ofrecer soluciones justas y sólidas a la actual crisis sanitaria, económica y social, y con vistas a asegurar, en este contexto, el respeto de todos los derechos consagrados en las normas de la OIT.

El trabajo infantil y sus peores formas

76. Como se indica en la observación general relativa al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que figura en el Informe de la Comisión, las estimaciones a escala mundial señalan que entre 42 y 66 millones de niños podrían verse en una situación de pobreza extrema a resultados de la pandemia, añadiéndose a los 386 millones de niños que ya se encontraban en esta situación en 2019. La Comisión saluda la ratificación universal del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) por todos los Estados Miembros, que también ha resultado decisiva para que la tasa de ratificación del Convenio núm. 138 supere el 90 por ciento. No obstante, a la Comisión le preocupa que, en ausencia de iniciativas especiales para evitar que se someta a los niños a trabajo infantil y sus peores formas en plena pandemia, no solo puedan revertirse años de avances hacia la eliminación de esta lacra, sino que se vea mermado el propio fundamento de una recuperación inclusiva a largo plazo. La Comisión pide a los Estados Miembros que se esfuercen por salvaguardar los valiosos progresos realizados desde la adopción de los Convenios núms. 138 y 182, y hagan de la recuperación la ocasión de reconstruir para mejorar y ser más fuertes.

Trabajo forzoso

77. La pandemia ha agravado la pobreza en sus numerosas dimensiones y ha dejado a aquellos que viven en la pobreza expuestos a la coerción y el riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso en cualquiera de sus formas, como la trata de personas y la servidumbre por deudas, entre otras. También ha contribuido a empeorar la situación de personas que ya estaban ocupadas en trabajo forzoso, o corrían el riesgo de estarlo, antes del brote de COVID-19, incluidas las personas sometidas a esclavitud, discriminación y marginación y sin protección social ni laboral, o apenas.

78. La Comisión recuerda que, en virtud de los tratados sobre derechos humanos, determinados derechos, como el derecho a la vida y a no estar sometido a la esclavitud, ni a la trata de personas, no admiten suspensión alguna y no pueden restringirse siquiera en situaciones excepcionales²⁷. Si bien el Convenio núm. 29 permite excepciones en caso de que una epidemia ponga en peligro la vida del conjunto o de una parte de la población, en esos casos extraordinarios, la duración y el alcance del servicio obligatorio, así como el propósito para el que se recurre a este, deberán limitarse a lo estrictamente necesario dadas las exigencias de la situación. Además, cabe recordar que el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) exige a los Miembros ratificantes que no recurran al trabajo forzoso en ninguna de sus formas con fines de desarrollo económico, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas, o como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. El Convenio también impide que se impongan sanciones «por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido» que entrañen trabajo obligatorio. Toda restricción de ese tipo debería aplicarse solo en circunstancias de gravedad extrema y, «tanto en lo que atañe a su duración como a su ámbito de aplicación, deberían limitarse a lo estrictamente necesario para hacer frente a la situación de fuerza mayor de que se trate»²⁸.

Igualdad y no discriminación

79. Las consecuencias de la pandemia aumentan el riesgo de tirar por la borda décadas de progresos en cuanto a la igualdad entre las mujeres y los hombres en el mundo laboral. En la adenda de 2021 al Estudio General de 2020, Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, la Comisión observa que la pandemia no ha afectado a las mujeres y los hombres por igual, ya que el hecho de trabajar desde casa ha supuesto una carga doble para los trabajadores con responsabilidades familiares, en especial las mujeres, que realizan un trabajo de prestación de cuidados no remunerado²⁹.

80. Las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector social y de la salud y se han visto sin lugar a dudas más afectadas por la pérdida de empleos, y en consecuencia por la pérdida de protección social. La Comisión destaca la necesidad de crear políticas de respuesta que sean tanto eficaces como inclusivas, y que fomenten y hagan realidad la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres³⁰.

²⁷ Véase el art. 4 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR).

²⁸ Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19, OIT, mayo de 2020, 33-35.

²⁹ Adenda de 2021 al Estudio General de 2020, Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, párr. 169.

³⁰ Adenda de 2021 al Estudio General de 2020, párr. 230.

81. Como se ha indicado anteriormente, el contexto de la pandemia ha tenido también unas repercusiones descomunales en grupos en situación de vulnerabilidad y ha puesto de manifiesto que el hecho de no dejar a nadie atrás es aún más esencial en tiempos de crisis. Al resurgir de esta y recomponer el mundo del trabajo, es crucial que el progreso se realice de manera inclusiva.

82. Al tiempo que toma nota del aumento acentuado de casos de violencia y acoso a consecuencia de la pandemia, la Comisión celebra la entrada en vigor del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Espera que las respuestas jurídicas y políticas a la pandemia de COVID-19, relativas a todos los niveles de la economía, que se adopten en consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, incorporen medidas para promover y garantizar la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación, así como para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Inspección del trabajo

83. La Comisión toma nota de que se ha registrado un marcado descenso del número de inspecciones a resultas de la pandemia. No obstante, los servicios de inspección del trabajo han desempeñado un papel relevante en las respuestas nacionales a la COVID-19, supervisando el cumplimiento de las medidas de protección destinadas a reducir el contagio del virus entre los trabajadores; ofreciendo orientación a los trabajadores y los empleadores, y creando servicios de atención telefónica a trabajadores, sindicatos y el público en general para resolver dudas sobre las prácticas que debían seguirse en el lugar de trabajo. La crisis de salud pública ha llevado a muchos servicios de inspección a redefinir sus prioridades habituales al desarrollar nuevos procedimientos de funcionamiento y hacer un mejor uso de las tecnologías para seguir desempeñando sus actividades. Además, en muchos servicios se han adoptado importantes medidas de protección para garantizar la seguridad y la salud de los inspectores del trabajo.

84. En determinadas jurisdicciones, la pandemia ha causado una reducción notable de las visitas de inspección a los lugares de trabajo. La mayor parte de los servicios de inspección han tenido que reducir las actividades programadas ante la necesidad de proteger la seguridad y la salud de los inspectores, a pesar de que en estos momentos su función consultiva y coercitiva es más necesaria que nunca. Sin embargo, la Comisión hace hincapié en que la moratoria impuesta en las inspecciones del trabajo, en determinados casos, o la exención de determinados tipos de empresas de las inspecciones son extremadamente desconcertantes y podrían desvirtuar el Estado de derecho. Lo peor es que los sistemas de inspección se van a ver perjudicados por las reducciones presupuestarias relacionadas con la disminución del gasto público. En este sentido, la Comisión recuerda el valioso marco que ofrecen los convenios de la OIT sobre inspección del trabajo (núms. 81 y 129) para garantizar que los servicios de inspección del trabajo tengan una dotación de personal adecuada, y puedan contratar, impartir formación y prestar servicio en condiciones adecuadas, con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones. Pide que se pongan a disposición de los servicios de inspección del trabajo los recursos necesarios, incluido el equipo de protección individual, para que puedan cumplir su relevante papel en la gobernanza del mercado de trabajo, incluso en la economía informal.

Salarios

85. Según un reciente informe de la OIT es probable que las consecuencias de la crisis de la COVID-19 tengan, en un futuro cercano, una muy fuerte presión a la baja sobre los salarios de los trabajadores. Para paliar el impacto de la crisis y apoyar la recuperación económica se necesitan políticas salariales adecuadas y equilibradas, acordadas mediante un diálogo social sólido e inclusivo. Al prepararse para una nueva y mejor «normalidad» posterior a la crisis, la existencia de salarios mínimos adecuados —establecidos por ley o negociados— podría contribuir a lograr más justicia social y menos desigualdad³¹. En este contexto, la Comisión insiste en la gran importancia de las normas internacionales del trabajo que tratan de garantizar tanto niveles de salarios mínimos decentes como la protección de los salarios, en particular el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), y el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173). La Comisión confía en que las respuestas a la crisis que dan o tienen previsto dar los gobiernos en el ámbito de la seguridad de los ingresos estén en plena conformidad con los principios en que se basan estos convenios.

Tiempo de trabajo

86. En la adenda al Estudio General de 2020, la Comisión observa hasta qué punto ha aumentado el recurso al teletrabajo, el trabajo en plataformas, el trabajo a domicilio, el trabajo por turnos y otras modalidades similares, así como las medidas para prevenir la propagación de la pandemia de COVID-19. Al tiempo que toma nota de los retos que plantea el teletrabajo, la Comisión sugiere en sus conclusiones que, para garantizar que esta modalidad de trabajo satisfaga las necesidades tanto de las empresas como de los trabajadores y al mismo tiempo ofrezca las protecciones y garantías suficientes, los mandantes de la OIT tal vez deseen emprender una reflexión más profunda para examinar la mejor manera de abordar las

³¹ OIT: Informe Mundial sobre Salarios, 2020-2021 (Resumen ejecutivo), 5.

cuestiones relacionadas con el teletrabajo, como el tiempo de trabajo y el derecho a desconectarse, la determinación de derechos y responsabilidades con respecto a los costos del teletrabajo y los requisitos de seguridad y salud en el trabajo y los derechos de privacidad, entre otros ³².

Trabajadores situados en primera línea

87. Muchos trabajadores situados en primera línea de la atención médica y trabajadores clave, que garantizan la continuidad de las funciones cruciales para la seguridad económica y nacional (como la gente de mar y otros trabajadores del transporte, los trabajadores rurales, los repartidores de alimentos o el personal de las fuerzas de orden público) han seguido ofreciendo bienes públicos esenciales durante la pandemia. La Comisión remite a las observaciones generales, que figuran en su Informe de 2021, relativas al Convenio núm. 122, el Convenio núm. 182 y el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), así como a la adenda de 2021 al Estudio General de 2020, Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Hace hincapié en la necesidad de garantizar que estas categorías de trabajadores gocen de la protección legal plena a la que tienen derecho en virtud de la legislación internacional ³³.

Pueblos indígenas

88. Si bien reconoce la gravedad del impacto de la pandemia sobre el conjunto de la población y los esfuerzos realizados por los gobiernos para hacer frente a la crisis resultante, la Comisión considera que deberían tomarse en consideración tanto la especial vulnerabilidad de los pueblos indígenas como las condiciones socioeconómicas a las que tienen que hacer frente.

89. Si bien las personas indígenas registran una tasa elevada de participación en el empleo, es más probable que trabajen en la economía informal y la calidad de sus empleos a menudo se caracteriza por condiciones de trabajo deficientes, salarios bajos y discriminación. Los trabajadores indígenas tienen casi tres veces más posibilidades de encontrarse en situación de pobreza extrema que los que no son indígenas ³⁴. Además, aún tienen dificultades para acceder al agua potable y a instalaciones sanitarias adecuadas, así como a sistemas de salud pública y a programas de protección social.

90. La Comisión expresa su preocupación por el hecho de que esas barreras preexistentes contribuyan a que las comunidades indígenas y tribales se vean afectadas de manera desproporcionada por los efectos sanitarios y socioeconómicos de la crisis ³⁵ y porque esto pueda agravar la marginación de los miembros de esas comunidades. La Comisión considera que la situación de vulnerabilidad de los pueblos indígenas tiene que abordarse, ahora con más urgencia que nunca. La Comisión reconoce que algunos países han tenido en cuenta las realidades específicas, aunque diversas, de las comunidades indígenas y tribales en su respuesta a la crisis causada por la COVID-19 ³⁶. La Comisión recuerda que la plena aplicación de los derechos que se reconocen en el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), debería orientar las medidas gubernamentales para responder a la crisis. De hecho, el Convenio núm. 169 establece el marco para la adopción de un enfoque inclusivo que no deje a nadie atrás. Esto incluye, entre otras cosas, velar por que: se consulte a los pueblos indígenas y tribales en lo que respecta a las medidas legislativas o administrativas que puedan afectarles; se reconozca plenamente su derecho a la tierra y al acceso a los recursos naturales; se respeten su identidad cultural, sus costumbres y sus tradiciones; se pongan realmente a su disposición servicios de salud, y tengan acceso a información en su propia lengua indígena. Habida cuenta de estas consideraciones, los gobiernos deben esforzarse por garantizar que los pueblos indígenas se beneficien de una protección efectiva y culturalmente adecuada contra la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias.

Observaciones finales

91. La Comisión agradecería recibir información sobre las medidas adoptadas por los gobiernos para cumplir las obligaciones mencionadas.

³² Adenda de 2021 al Estudio General de 2020, Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, párr. 299, Parte IV. En su Estudio General de 2018, la Comisión también observó que, si bien el teletrabajo y la economía de plataformas pueden ofrecer cierta flexibilidad a los trabajadores, estas modalidades de trabajo también acarrearán una serie de desventajas para ellos como la injerencia del trabajo en el tiempo libre y los periodos de descanso, la imprevisibilidad de las horas de trabajo, la inseguridad del ingreso y el estrés asociado con (la sensación de) tener que estar siempre disponible o conectado con el trabajo y la pérdida de derechos laborales si los trabajadores son considerados contratistas independientes. Estos factores estresantes pueden tener efectos notables en el bienestar de los trabajadores, incluso en su salud mental, que pueden verse agravados en el momento actual de incertidumbre a escala mundial derivada de la pandemia y sus consecuencias. CIT, Informe III (Parte B): Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, titulado Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro, párr. 758.

³³ A este respecto, la Comisión hace referencia también al Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149).

³⁴ Informe de la OIT: *Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo*, OIT 2019.

³⁵ Gabriela Balvedi Pimentel y María Victoria Cabrera Ormaza: *Efectos de la COVID-19 en las comunidades indígenas: Una mirada desde el Navegador Indígena* (OIT, octubre de 2020).

³⁶ Véase la adenda de 2021 al Estudio General de 2020, párrs. 275 a 286, en lo relativo a los pueblos indígenas y tribales.

II. Respeto de las obligaciones relacionadas con las normas

A. Memorias sobre los convenios ratificados (artículos 22 y 35 de la Constitución)

92. La principal función de la Comisión consiste en examinar las memorias presentadas por los gobiernos sobre los convenios que han sido ratificados por los Estados Miembros (artículo 22 de la Constitución) y que han sido declarados aplicables en los territorios no metropolitanos (artículo 35 de la Constitución).

Modalidades para la presentación de memorias

93. Con arreglo a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 258.^a reunión (noviembre de 1993), las memorias debidas sobre los convenios ratificados deben enviarse a la Oficina entre el 1.º de junio y el 1.º de septiembre de cada año. Debido a las circunstancias especiales imperantes este año, el Consejo de Administración decidió modificar excepcionalmente este plazo e invitó a los Estados Miembros a enviar sus memorias entre **el 15 de septiembre y el 1.º de octubre de 2020** ³⁷.

94. La Comisión recuerda que deben enviarse memorias detalladas cuando se trate de primeras memorias (que deben enviarse tras la ratificación) o cuando lo pidan expresamente la Comisión de Expertos o la Comisión de la Conferencia. Después se solicitan memorias simplificadas a intervalos regulares ³⁸. La Comisión recuerda que, en su 306.^a reunión (noviembre de 2009), el Consejo de Administración decidió que el ciclo de presentación de memorias se prolongara de dos a tres años para los convenios fundamentales y los convenios de gobernanza. En su 334.^a reunión (octubre-noviembre de 2018), el Consejo de Administración decidió prolongar a cinco años el ciclo de presentación de memorias para los demás convenios.

95. Además, la Comisión puede solicitar que se envíen memorias fuera del ciclo regular de presentación de memorias ³⁹. La Comisión de la Conferencia o el Consejo de Administración también pueden solicitar expresamente que se envíen memorias fuera del ciclo normal. En cada reunión, la Comisión también tiene que examinar las memorias solicitadas en los casos en que los gobiernos no hayan transmitido una memoria debida para el periodo anterior o no hayan respondido a los comentarios anteriores de la Comisión.

³⁷ 338.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2020). Decisión sobre las obligaciones de los Estados Miembros en materia de presentación de memorias y la labor de la CEACR, así como de la Comisión de Aplicación de Normas a raíz del aplazamiento de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a 2021, [Repertorio de decisiones de la Sección Institucional](#).

³⁸ En 1993, se estableció una distinción entre memorias detalladas y simplificadas. Tal como se explica en los formularios de memoria en el caso de las memorias simplificadas solo hará falta facilitar información sobre los siguientes puntos: *a)* toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación del Convenio; *b)* las respuestas a las preguntas que figuran en el formulario de memoria sobre la aplicación práctica del convenio (por ejemplo, datos estadísticos, resultados de evaluaciones o auditorías, decisiones judiciales o administrativas), así como sobre el envío de copias de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y sobre las observaciones que se hayan recibido de dichas organizaciones, y *c)* las respuestas a los comentarios formulados por los órganos de control. En su 334.^a reunión, el Consejo de Administración adoptó un nuevo formulario de memoria con miras a facilitar la presentación de memorias por los gobiernos cuando se espera que proporcionen memorias simplificadas (GB.334/INS/5).

³⁹ Informe General, párr. 123 y ss.

Cumplimiento de la obligación de presentación de memorias

96. Este año se solicitaron a los gobiernos un total de 2 004 memorias (1 796 memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución y 208 memorias en virtud del artículo 35 de la Constitución) sobre la aplicación de los convenios ratificados por los Estados Miembros, en comparación con 2 007 memorias el año pasado. Al final de la presente reunión de la Comisión, la Oficina recibió 859 memorias, que corresponden al 42,9 por ciento de las memorias solicitadas⁴⁰. El año pasado, la Oficina recibió un total de 1 419 memorias, que representan el 70,7 por ciento. La Comisión toma nota en particular de que 5 de las 20 primeras memorias debidas sobre la aplicación de los convenios ratificados se recibieron cuando finalizó la reunión de la Comisión (el año pasado, se recibieron 45 de las 70 primeras memorias debidas).

97. La Comisión observa la fuerte disminución del número de memorias recibidas en la fecha solicitada del 1.º de octubre en relación con años anteriores (531 memorias, que representan el 26,5 por ciento de las memorias recibidas, en comparación con el 39,6 por ciento en su reunión anterior). Este ha sido un año difícil para muchos gobiernos, lo que se ha traducido en una capacidad limitada para presentar memorias. Al tiempo que toma nota de la complejidad de la situación predominante en todo el mundo, la Comisión recuerda que la Constitución de la OIT no prevé ninguna circunstancia en la que pueda suspenderse la obligación de presentar memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 35.

98. **La Comisión quisiera expresar su apreciación a los gobiernos que han puesto particular empeño en asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de presentación de memorias en plena pandemia, e invita a todos los Estados Miembros a no escatimar esfuerzos para enviar las memorias debidas en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución de la OIT, en particular recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para ayudarles a cumplir con sus obligaciones constitucionales.**

99. La Comisión recuerda que en su reunión anterior decidió identificar más claramente las memorias en virtud del artículo 22 recibidas tras vencer el plazo, cuyo examen podría aplazarse debido a su presentación tardía. Este año, 322 de las 2 004 memorias debidas (el 16,1 por ciento) se recibieron tras vencer este plazo.

100. En general, la Comisión desea recordar que la sumisión tardía de las memorias perturba el buen funcionamiento del mecanismo de control, ya que el examen de algunas de estas memorias en reuniones ulteriores de la Comisión impide a los expertos centrarse plenamente en los ámbitos temáticos específicos que deben discutirse cada año, e impide asimismo a los gobiernos y a los interlocutores sociales recibir comentarios oportunos sobre sus memorias. ***Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar su solicitud de que los Estados Miembros pongan un empeño particular en garantizar que sus memorias se sometan a tiempo y oportunamente el año próximo, y que estas contengan toda la información solicitada para permitir un examen completo por la Comisión. Insta en particular a los Estados Miembros que han recibido asistencia de la Oficina a este respecto a poner particular empeño en garantizar la sumisión oportuna.***

101. Al examinar el incumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones en materia de envío de memorias, la Comisión adopta comentarios «generales» (que figuran al principio de la parte II (sección I) de su Informe). Realiza observaciones generales cuando no se ha enviado ninguna de las memorias debidas durante dos años o más y cuando no se ha enviado una primera memoria durante dos o más años. Realiza solicitudes directas generales cuando, durante el año en curso, un país no ha enviado las memorias debidas o la mayor parte de las memorias debidas; o no ha enviado una primera memoria debida.

102. Los 16 países siguientes no han enviado ninguna de las memorias debidas desde hace dos años o más: **Belice, Congo, Djibouti, Dominica, Guinea Ecuatorial, Granada, Guyana, Líbano, Madagascar, Nigeria, Países Bajos (Aruba, Sint Maarten), República Unida de Tanzania (Tanganyika), Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, y Vanuatu. La Comisión insta a los gobiernos interesados a no escatimar esfuerzos para transmitir las memorias solicitadas sobre convenios ratificados.**

103. ***En particular, la Comisión señala a la atención de los siguientes gobiernos que si una memoria no se recibe a tiempo para que la Comisión la pueda examinar en su siguiente reunión, puede proceder a examinar la aplicación del convenio en cuestión sobre la base de la información pública de que disponga: Dominica, Guinea Ecuatorial, Granada y Santa Lucía.***

⁴⁰ El anexo I a este Informe proporciona una indicación por país de si las memorias solicitadas (en virtud de los arts. 22 y 35 de la Constitución) se han registrado o no al final de la reunión de la Comisión. El anexo II muestra, para las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución, para cada año desde 1932, el número y el porcentaje de memorias recibidas la fecha establecida, por fecha de la reunión de la Comisión de Expertos y por fecha de la Conferencia Internacional del Trabajo.

104. Los 12 países que figuran a continuación no han transmitido primeras memorias durante dos años o más:

| Estado | Convenios núms. |
|-----------------------------|---|
| Albania | – Desde 2018: MLC, 2006 |
| Congo | – Desde 2015: Convenio núm. 185; – Desde 2016: MLC, 2006, y – Desde 2018: Convenio núm. 188 |
| Gabón | – Desde 2016: MLC, 2006 |
| Guinea | – Desde 2019: Convenios núms. 167, 176, 187 y 189 |
| Guinea Ecuatorial | – Desde 1998: Convenios núms. 68 y 92 |
| Jamaica | – Desde 2018: Convenio núm. 189 |
| Maldivas | – Desde 2016: MLC, 2006 |
| Rumania | – Desde 2017: MLC, 2006 |
| Santo Tomé y Príncipe | – Desde 2019: Convenio núm. 183 |
| Sri Lanka | – Desde 2019: MLC, 2006 |
| Túnez | – Desde 2019: MLC, 2006 |
| República Unida de Tanzania | – Desde 2019: Convenio núm. 185 |

105. *La Comisión insta a los gobiernos en cuestión a poner un especial empeño en transmitir las primeras memorias debidas.*

106. *En particular, la Comisión señala a la atención de los siguientes Gobiernos que si la primera memoria no se recibe a tiempo para su examen por la Comisión en su siguiente reunión, puede proceder a examinar la aplicación del convenio en cuestión en los países de que se trate sobre la base de la información pública de que disponga: Congo, Gabón, Guinea Ecuatorial, Maldivas y Rumania.*

107. Al igual que la Comisión de la Conferencia, la Comisión hace hincapié en la particular importancia que tienen las primeras memorias, que constituyen la base en la que se apoya la Comisión para realizar su evaluación inicial sobre la aplicación de los convenios de que se trate. La Comisión es consciente de que, cuando pasa cierto tiempo sin que se envíen memorias, las dificultades que tienen los gobiernos para cumplir con sus obligaciones constitucionales probablemente obedezcan a problemas administrativos o de otro tipo. Este año, la pandemia de COVID-19 ha sido un factor adicional que ha agravado dichas dificultades ⁴¹. La Comisión quisiera expresar su reconocimiento a los gobiernos que han presentado cinco primeras memorias este año. **Recuerda la importancia de que los gobiernos soliciten la asistencia técnica de la Oficina, y de que dicha asistencia se proporcione rápidamente, para la preparación de primeras memorias.**

108. Este año, todos los países han proporcionado, en todas o en la mayor parte de sus memorias, información sobre la comunicación de estas memorias a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. La Comisión recuerda que, en virtud de la naturaleza tripartita de la OIT, el cumplimiento de esta obligación constitucional tiene por objetivo permitir que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores participen plenamente en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo ⁴². Si un gobierno no cumple con esta obligación, estas organizaciones no tienen la posibilidad de realizar comentarios y se pierde un elemento fundamental del tripartismo. En el contexto de la pandemia de COVID-19, la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la supervisión de las normas internacionales del trabajo reviste incluso más importancia que en tiempos normales. **La Comisión pide a todos los Estados Miembros que continúen cumpliendo con su obligación en virtud del párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución.**

Respuestas a los comentarios de la Comisión

109. Se solicita a los gobiernos que en sus memorias respondan a las observaciones y solicitudes directas de la Comisión. Además, este año se les pidió que proporcionaran información complementaria a

⁴¹ En ciertos casos excepcionales la falta de envío de memorias es el resultado de dificultades más generales relacionadas con la situación nacional, que con frecuencia impiden que la Oficina preste asistencia técnica.

⁴² Informe General, párr. 140 y ss.

las memorias del año pasado, teniendo en cuenta los cambios que pueden haber tenido lugar desde entonces.

110. Este año, no se ha recibido información referente a todas o la mayor parte 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, de los países siguientes: **Afganistán, Antigua y Barbuda, Bangladesh, Barbados, Belice, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Estado Plurinacional de Bolivia, Federación de Rusia, Gabón, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Granada, Guyana, Haití, India, Iraq, Kiribati, Kirguistán, Líbano, Liberia, Madagascar, Malawi, Maldivas, Mauricio, Montenegro, Mozambique, Nigeria, Países Bajos (Aruba y Sint Maarten), Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, República Unida de Tanzania (Tanganyika), Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Seychelles, Sierra Leona, Sudán del Sur, Tuvalu, Ucrania, Uganda, Vanuatu y Zambia.**

111. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el número de comentarios sin respuesta sigue siendo muy elevado. La Comisión subraya que el valor que los mandantes de la OIT atribuyen al diálogo con los órganos de control sobre la aplicación de los convenios ratificados se ve considerablemente limitado por el hecho de que los gobiernos no cumplan con sus obligaciones en la materia. **La Comisión insta a los países interesados a transmitir toda la información solicitada y recuerda que, de ser necesario, pueden recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.**

Seguimiento de los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de su obligación de presentación de memorias mencionada en el informe de la Comisión de Aplicación de Normas

112. Habida cuenta de que el funcionamiento del sistema de control se basa esencialmente en la información proporcionada por los gobiernos en sus memorias, tanto la Comisión como la Comisión de la Conferencia consideran que hay que prestar la misma atención al incumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones a este respecto que al incumplimiento de sus obligaciones en relación con la aplicación de los convenios ratificados. Por consiguiente, ambas Comisiones han decidido reforzar, con la asistencia de la Oficina, el seguimiento dado a esos casos de incumplimiento. Debido al aplazamiento de la 109.ª reunión de la Conferencia, una discusión sobre la información contenida en el informe de 2020 de la Comisión sobre este tema tendrá lugar en la próxima reunión de la Conferencia, en junio de 2021.

113. La Comisión reitera en consecuencia el párrafo 61 de su informe de 2020, conforme al cual, dando seguimiento a los debates de la Comisión de la Conferencia de junio de 2019 y a la asistencia técnica de la Oficina ⁴³, se han recibido siete de las 14 primeras memorias debidas respecto de las cuales se realizaron llamamientos urgentes ⁴⁴.

114. La Comisión acoge con agrado la eficaz colaboración que mantiene con la Comisión de la Conferencia sobre esta cuestión de interés común, colaboración que resulta fundamental para la buena marcha de sus trabajos respectivos. Pide a la Oficina que mantenga la asistencia técnica sostenida que ha venido prestando a los Estados Miembros a este respecto.

B. Examen por la Comisión de Expertos de las memorias sobre los convenios ratificados

115. Al examinar las memorias recibidas sobre los convenios ratificados y sobre los convenios declarados aplicables a los territorios no metropolitanos, la Comisión ha atribuido, como es su práctica habitual, a cada uno de sus miembros la responsabilidad inicial de un grupo de convenios. Los miembros presentan sus conclusiones preliminares sobre los instrumentos a su cargo a la Comisión en sesión plenaria, con miras a su discusión y aprobación. Las decisiones relativas a los comentarios son adoptadas por consenso.

116. La Comisión desea informar a los Estados Miembros de que ha examinado todas las memorias que se le han sometido.

Observaciones y solicitudes directas

117. La Comisión considera que cabe señalar que en 81 casos ha comprobado, tras el examen de las memorias correspondientes, que la forma en que se aplican los convenios ratificados no requiere otros comentarios. Sin embargo, en ciertos casos, la Comisión ha considerado que procedía señalar a la atención

⁴³ Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, Ginebra, 2019, párr. 298.

⁴⁴ Kiribati (Convenio núm. 185), Maldivas (Convenios núms. 100 y 185), Nicaragua (MLC, 2006), San Vicente y las Granadinas (MLC, 2006), y Somalia (Convenios núms. 87 y 98). Entre tanto, se han recibido cuatro primeras memorias adicionales tras llamamientos urgentes de Angola (Convenio núm. 188), Somalia (Convenio núm. 182) y Timor-Leste (Convenios núms. 100 y 111).

de los gobiernos interesados la necesidad de adoptar medidas adicionales para dar efecto a algunas disposiciones de los convenios o de facilitar informaciones complementarias sobre determinados puntos. Como en años anteriores, los comentarios de la Comisión han sido redactados en forma de «observaciones», que se reproducen en el informe de la Comisión, o de «solicitudes directas», que no se reproducen en el informe, pero que se comunican de modo directo a los gobiernos interesados y se pueden encontrar en Internet⁴⁵. Las observaciones se utilizan, por lo general, en los casos más graves o más persistentes de incumplimiento de las obligaciones. Sirven para indicar discrepancias importantes entre las obligaciones que se derivan de un convenio y la legislación y/o las prácticas en la materia de los Estados Miembros. En ellas se puede abordar la falta de medidas para dar cumplimiento a un convenio o para dar curso mediante acciones apropiadas a las solicitudes de la Comisión. También sirven para, si procede, subrayar los progresos. Las solicitudes directas permiten a la Comisión mantener un diálogo continuo con los gobiernos, a menudo cuando las cuestiones planteadas son principalmente de orden técnico. Además, pueden utilizarse para aclarar determinados puntos, cuando la información disponible no permita una plena valoración de la medida en que se da cumplimiento a las obligaciones. Las solicitudes directas también se utilizan para examinar las primeras memorias presentadas por los gobiernos sobre la aplicación de los convenios.

118. Este año la Comisión ha formulado 556 observaciones y 1 110 solicitudes directas. Las observaciones formuladas por la Comisión figuran en la parte II del presente Informe y al final de cada tema figura una lista de las solicitudes directas. En el anexo VII del presente Informe figura un índice de todas las observaciones y solicitudes directas, clasificadas por país.

119. Además, la Comisión ha realizado tres observaciones generales sobre el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), en su versión emendada.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas

120. La Comisión examina el seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas, ya que esta información forma parte integrante del diálogo de la Comisión con los gobiernos interesados. Este año, la Comisión ha examinado el seguimiento de las conclusiones adoptadas por la Comisión de Aplicación de Normas durante la última reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (108.ª reunión, junio de 2019), en los casos siguientes:

Lista de casos en los cuales la Comisión ha examinado el **seguimiento dado a las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas**
(Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

| Estados | Convenios núms. | Página núm. |
|---------------------------------|-----------------|-------------|
| Argelia | 87 | 64 |
| Estado Plurinacional de Bolivia | 131 | 715 |
| Brasil | 98 | 116 |
| Egipto | 87 | 181 |
| Etiopía | 138 | 380 |
| Fiji | 87 | 193 |
| Filipinas | 87 | 199 |
| Honduras | 87 | 222 |
| Kazajstán | 87 | 233 |
| Myanmar | 29 | 306 |
| Serbia | 81/129 | 667 |
| Tayikistán | 111 | 596 |
| Turquía | 87 | 251 |
| Uruguay | 98 | 264 |
| Zimbabwe | 87 | 272 |

⁴⁵ Las observaciones y las solicitudes directas se pueden encontrar en la base de datos NORMLEX, que está en el portal de la OIT (www.ilo.org/normes).

Seguimiento de las reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución y de las quejas en virtud del artículo 26 de la Constitución

121. Según la práctica establecida, la Comisión también examina las medidas adoptadas por los gobiernos con arreglo a las recomendaciones de las comisiones tripartitas (establecidas para examinar las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución) y de las comisiones de encuesta (establecidas para examinar las quejas en virtud del artículo 26 de la Constitución). La información correspondiente forma parte integrante del diálogo de la Comisión con los gobiernos interesados. La Comisión considera que es útil indicar más claramente los casos en los que realiza un seguimiento sobre el curso dado a las recomendaciones formuladas en el marco de estos procedimientos constitucionales de control, tal como se indica en los cuadros que figuran a continuación.

Lista de casos en los cuales la Comisión ha examinado las **medidas adoptadas por los gobiernos para hacer efectivas las recomendaciones de las comisiones de encuesta** (quejas en virtud del artículo 26)

| Estados | Convenios núms. |
|------------------------------------|-----------------|
| Belarús | 87, 98 |
| Myanmar | 29 |
| República Bolivariana de Venezuela | 26, 87, 144 |
| Zimbabwe | 87, 98 |

Lista de casos en los que la Comisión ha examinado las **medidas adoptadas por los gobiernos para hacer efectivas las recomendaciones de las comisiones tripartitas** (reclamaciones en virtud del artículo 24)

| Estados | Convenios núms. |
|---|-----------------|
| Emiratos Árabes Unidos | 29 |
| Perú | 29 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte | 29 |

Seguimiento dado a los aspectos legislativos remitidos por el Comité de Libertad Sindical

122. Con arreglo a la práctica establecida, la Comisión examina asimismo los aspectos legislativos remitidos a la misma por el Comité de Libertad Sindical. A solicitud de este último, la Comisión decidió indicar estos casos en el siguiente cuadro.

Lista de casos en los cuales la Comisión ha examinado el **seguimiento dado a los aspectos legislativos remitidos a la misma por el Comité de Libertad Sindical**

| Estados | Convenios núms. |
|-------------|-----------------|
| Brasil | 151 |
| Chile | 87, 98 |
| El Salvador | 87 |
| Filipinas | 87 |
| Kazajstán | 87 |
| Zimbabwe | 87 |

Notas especiales

123. 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 apropiado 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 2021.

124. A los fines de la identificación de 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 dobles notas a pie de página por deferencia a las decisiones de la Comisión de la Conferencia en materia de determinación de los casos que desea discutir.

125. Los criterios que considerará la Comisión, son los siguientes:

- la gravedad del problema; a este respecto, la Comisión pone de relieve que una consideración 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.

126. 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.

127. 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.

128. Este año, la Comisión ha solicitado a los gobiernos que transmitan información completa a la reunión de la Conferencia de 2021 sobre los casos que figuran a continuación:

Lista de casos en los cuales la Comisión ha solicitado a los gobiernos que transmitan datos completos a la reunión de la Conferencia de junio de 2021

| Estados | Convenios núms. |
|----------------|------------------------|
| Belarús | 87 |
| Ghana | 182 |
| Tayikistán | 81 |
| Turkmenistán | 105 |

129. Además, la Comisión ha solicitado respuestas completas a sus comentarios fuera del ciclo de presentación de memorias en los casos siguientes:

Lista de los casos en los cuales la Comisión ha solicitado a los gobiernos respuestas completas a sus comentarios fuera del ciclo de presentación de memorias

| Estados | Convenios núms. |
|---|------------------------|
| Argelia | 87, 98 |
| Armenia | 17 |
| Bahamas | 87 |
| Bangladesh | 81, 87 |
| Bélgica | 87 |
| Brasil | 151 |
| Burundi | 26 |
| Camerún | 87 |
| China (Región Administrativa Especial de Hong Kong) | MLC, 2006 |
| Colombia | 98 |
| Comoras | 87 |
| Congo | MLC, 2006 |
| Cuba | 110 |
| Ecuador | 87, 95/131, 98 |
| Egipto | 98 |
| Eslovenia | MLC, 2006 |
| Francia | 98 |
| Gabón | MLC, 2006 |
| Indonesia | MLC, 2006 |
| República Islámica del Irán | 111 |
| Irlanda | 189 |
| Jordania | MLC, 2006 |
| Kirguistán | 81, 95/131 |
| Países Bajos (Curaçao) | MLC, 2006 |
| Pakistán | 98 |
| Portugal | MLC, 2006 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Anguilla) | 85 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas) | 85 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Montserrat) | 85 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Santa Elena) | 85/150 |
| República de Moldova | 152 |
| República Democrática del Congo | 144 |
| República Unida de Tanzania (Zanzíbar) | 85 |
| San Vicente y las Granadinas | MLC, 2006 |
| Sri Lanka | 98 |

Lista de los casos en los cuales la Comisión ha solicitado a los gobiernos **respuestas completas a sus comentarios fuera del ciclo de presentación de memorias**

| Estados | Convenios núms. |
|------------------------------------|--|
| Turquía | 98, 115/119/127/155/161/167/176/187 |
| Ucrania | 81/129/150, 95/131/173, 119/120/139/155/161/174/176/184 |
| República Bolivariana de Venezuela | 1, 13/45/120/127/139/155, 26/95, 87,144 |
| Zimbabwe | 26/99, 87 |

Casos de progreso

130. 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.

131. En sus 80.^a y 82.^a reuniones (2009 y 2011), la Comisión proporcionó las siguientes precisiones sobre el enfoque 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.

132. Desde que empezó a identificar los casos de satisfacción en su informe de 1964 ⁴⁶, 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.

133. En la parte II del presente Informe, se incluye información detallada sobre los casos de progreso; se trata de 24 casos en los que se han adoptado tales medidas en 22 países. La lista completa es la siguiente:

⁴⁶ Informe de la Comisión de Expertos presentado a la 48.^a reunión (1964) de la Conferencia Internacional del Trabajo, párr. 16.

Lista de los casos en los cuales la Comisión ha podido **expresar su satisfacción** por ciertas medidas adoptadas por los gobiernos de los países siguientes

| Estados | Convenios núms. |
|------------------------------|-----------------|
| Arabia Saudita | 138 |
| Bangladesh | 87 |
| Botswana | 87 |
| Bulgaria | 87 |
| Camboya | 87 |
| Canadá | 87 |
| Colombia | 98 |
| Costa Rica | 98 |
| Emiratos Árabes Unidos | 29, 138 |
| Francia (Polinesia Francesa) | 111 |
| Jordania | 100 |
| Kazajstán | 87 |
| Malasia (Sabah) | 97 |
| Pakistán | 138 |
| Qatar | 29 |
| República de Moldova | 111 |
| Samoa | 138 |
| Serbia | 105 |
| Seychelles | 105 |
| Tayikistán | 182 |
| Turquía | 29, 111 |
| Viet Nam | 29 |

134. Desde que la Comisión comenzara a enumerarlos en su Informe, el número total de casos respecto de los cuales la Comisión ha **expresado su satisfacción** por los progresos realizados como consecuencia de sus comentarios asciende a **3 133**.

135. En lo que respecta a los casos de progreso, en 1979 se formalizó la distinción entre casos de satisfacción y casos de interés⁴⁷. 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.

⁴⁷ Informe de la Comisión de Expertos presentado a la 65.ª reunión (1979) de la Conferencia Internacional del Trabajo, párr. 122.

136. Los pormenores relativos a los casos en consideración se encuentran en la parte II de este Informe o en las solicitudes dirigidas directamente a los gobiernos interesados, e incluyen **163** casos en los que se han adoptado medidas de este tipo en **79** países. La lista completa es la siguiente:

Lista de los casos en los cuales la Comisión **ha tomado nota con interés** de ciertas medidas adoptadas por los gobiernos de los países siguientes:

| Estados | Convenios núms. |
|---|------------------------|
| Albania | 98,151 |
| Argentina | 177 |
| Armenia | 87 |
| Australia | 87 |
| Bangladesh | 81, 87, 98 |
| Belarús | 98 |
| Bosnia y Herzegovina | 98, 135, 154 |
| Burundi | 111 |
| Camboya | 87 |
| Canadá | 108 |
| Chequia | 154 |
| China | 155/167 |
| China (Región Administrativa Especial de Hong Kong) | 98 |
| Colombia | 87, 98, 144 |
| Costa Rica | 87 |
| Dinamarca (Islas Feroe) | MLC, 2006 |
| El Salvador | 87 |
| Emiratos Árabes Unidos | 81 |
| Filipinas | 151 |
| Finlandia | MLC, 2006 |
| Francia | 87, 98 |
| Francia (Polinesia Francesa) | 81/129, 125 |
| Gabón | 111, 122 |
| Georgia | 100, 111 |
| Grecia | 100, 122, 149, 156 |
| Guinea | 117 |
| Guinea-Bissau | 18, 111 |
| Honduras | 87, 122 |
| Hungría | 100, 111 |
| India | 81 |
| Irlanda | 100, 122 |
| Islandia | 111 |
| Italia | 111 |
| Japón | 156, MLC, 2006 |
| Jordania | 111 |

Lista de los casos en los cuales la Comisión **ha tomado nota con interés** de ciertas medidas adoptadas por los gobiernos de los países siguientes:

| Estados | Convenios núms. |
|---|------------------------|
| Kazajstán | 87 |
| Kenya | 17, 97/143 |
| Kirguistán | 105 |
| Kiribati | 182 |
| Liberia | MLC, 2006 |
| Lituania | 88 |
| Macedonia del Norte | 122, 158 |
| Malawi | 81/129/150, 149 |
| Malí | 122, 159 |
| Malta | MLC, 2006 |
| Marruecos | 111, 181 |
| Mauricio | 88, 94, 100 |
| México | 111, 142, 159 |
| Montenegro | 111, 158 |
| Nicaragua | 142 |
| Noruega | 94, 111 |
| Nueva Zelandia | 82, 111 |
| Países Bajos | 142 |
| Pakistán | 29, 81, 138, 182 |
| Panamá | 105, 138 |
| Perú | 29, 182 |
| Polonia | 81 |
| Qatar | 29, 81 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte | 115/120/148/187 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Anguilla) | 85 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Gibraltar) | 160 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Isla de Man) | 160 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Jersey) | 160 |
| República de Corea | 156 |
| República de Moldova | 111 |
| República Democrática Popular Lao | 100 |
| República Unida de Tanzania | 142, 148/170 |
| Samoa | 182 |
| Senegal | 81 |
| Serbia | 81/129, 182 |
| Singapur | 94 |
| Somalia | 87, 98 |

Lista de los casos en los cuales la Comisión **ha tomado nota con interés** de ciertas medidas adoptadas por los gobiernos de los países siguientes:

| Estados | Convenios núms. |
|------------------------------------|--|
| Sri Lanka | 122, 138 |
| Sudáfrica | MLC, 2006 |
| Sudán del Sur | 100 |
| Suecia | 81/129 |
| Suriname | 111 |
| Tayikistán | 122, 142 |
| Trinidad y Tabago | 81/150, 182 |
| Turquía | 115/119/127/155/161/167/176/187 |
| Ucrania | 81/129/150 |
| Uruguay | 29, 115/136/139/155/161/162/167/176/184 |
| Uzbekistán | 29 |
| República Bolivariana de Venezuela | 13/45/120/127/139/155 |
| Zimbabwe | 98 |

Aplicación práctica

137. Como parte de su evaluación de la aplicación de los convenios en la práctica, la Comisión toma nota de la información que contienen las memorias de los gobiernos, por ejemplo en relación con las decisiones judiciales, las estadísticas y la inspección del trabajo. El suministro de esta información se solicita en casi todos los formularios de memoria y también en los términos específicos de algunos convenios. La Comisión considera que este tipo de información es particularmente útil este año para ilustrar el impacto de la pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo y las medidas correspondientes adoptadas por los gobiernos como respuesta.

138. La Comisión toma nota de que aproximadamente una cuarta parte de las memorias recibidas este año contienen información complementaria sobre la aplicación práctica de los convenios, incluida información sobre la jurisprudencia nacional y la inspección del trabajo, así como información estadística.

139. En el contexto de la pandemia de COVID-19, dicha información es indispensable para finalizar el examen de la legislación nacional y para ayudar a la Comisión a identificar las cuestiones derivadas de los problemas reales de la aplicación en la práctica. La Comisión considera oportuno destacar ante los gobiernos la importancia que reviste presentar dicha información, y alentar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que le comuniquen información precisa y actualizada sobre la aplicación de los convenios en la práctica.

Observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

140. En cada una de sus reuniones, la Comisión recuerda que la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es fundamental para que pueda evaluar la aplicación de los convenios en la legislación y la práctica nacionales. Los Estados Miembros tienen la obligación, en virtud del artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, de comunicar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas copias de las memorias presentadas con arreglo a los artículos 19 y 22 de la Constitución. El cumplimiento de esta obligación constitucional tiene por objeto permitir que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen plenamente en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. En algunos casos, los gobiernos transmiten adjuntas a sus memorias las observaciones realizadas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y algunas veces añaden sus propios comentarios. Sin embargo, en la mayoría de los casos, las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores se envían directamente a la Oficina, la cual, con arreglo a la práctica establecida, las transmite a los gobiernos de que se trate para que realicen sus comentarios al respecto, a fin de garantizar que se respeta el debido proceso. Por razones de transparencia, todas las observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de los convenios ratificados desde la última reunión de la Comisión figuran en el anexo III de su Informe. En los casos en que

la Comisión de Expertos considera que las observaciones no entran en el ámbito de aplicación del convenio en cuestión o no contienen información que represente un valor añadido para el examen de la aplicación de dicho convenio, no las menciona en sus comentarios. Por lo demás, las observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden tenerse en cuenta en una observación o en una solicitud directa, según proceda.

En un año en que se debe presentar una memoria

141. La Comisión, en su 86.^a reunión (2015), realizó las aclaraciones que figuran a continuación sobre el enfoque general desarrollado a lo largo de los años para dar seguimiento a las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión recordó que, **en el año en que se debe presentar una memoria**, cuando las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores no se transmiten junto con la memoria del gobierno, la Oficina debe recibir dichas observaciones a más tardar el 1.º de septiembre, a fin de que el gobierno disponga de un tiempo razonable para responder, y de que la Comisión pueda examinar asimismo los asuntos de que se trate en su reunión del mismo año. Cuando las observaciones se reciben después del 1.º de septiembre, no se examinan en cuanto al fondo en ausencia de una respuesta del gobierno, salvo en casos excepcionales. A lo largo de los años, la Comisión ha establecido que los casos excepcionales son aquéllos en los que las alegaciones están suficientemente fundamentadas y en los que urge hacer frente a la situación, ya sea porque se trata de cuestiones de vida o muerte o relacionadas con los derechos humanos fundamentales, o porque cualquier retraso puede causar un daño irreparable. Además, las observaciones relativas a propuestas legislativas o proyectos de ley también pueden ser examinadas por la Comisión en ausencia de una respuesta del Gobierno en los casos en que esto pueda resultar útil para el país en la fase de redacción.

En un año en el que no se debe presentar una memoria

142. En su 88.^a reunión (2017), tras su consideración del examen por el Consejo de Administración de la prolongación de cinco a seis años del ciclo de presentación de memorias relativas a los convenios técnicos, la Comisión expresó su voluntad de considerar la manera en que podría ampliar el criterio sumamente estricto de romper su círculo de examen al recibir los comentarios de las organizaciones de trabajadores o de empleadores sobre un país determinado en virtud del artículo 23, párrafo 2, de la Constitución de la OIT, y decidió que los criterios utilizados para incluir casos en notas de pie de página y establecidos en el párrafo 73 de su Informe General de ese año podrían servir de inspiración a este respecto.

143. A la luz de la decisión del Consejo de Administración de noviembre de 2018 (GB.334/INS/5) de prolongar de cinco a seis años el ciclo de presentación de memorias relativas a los convenios técnicos, y expresando su entendimiento de que la Comisión seguirá examinando, aclarando y, cuando proceda, ampliando los criterios para romper el ciclo de presentación de memorias relativas a los convenios técnicos, la Comisión procedió al examen de los criterios arriba mencionados, en su 89.^a reunión (2018).

144. La Comisión recuerda que, **en un año en el que no se debe presentar una memoria**, cuando las organizaciones de empleadores y de trabajadores envían observaciones en las que se limitan a repetir comentarios formulados en años anteriores, o a hacer referencia a cuestiones ya planteadas por la Comisión, dichos comentarios se examinarán el año en el que el Gobierno deba presentar su memoria, de conformidad con el ciclo de presentación de memorias. En este caso, no se solicitará una memoria del gobierno fuera de este ciclo.

145. En los casos en que las observaciones sobre un convenio técnico cumplen los criterios establecidos en el párrafo siguiente que figura a continuación, la Comisión pedirá a la Oficina que envíe una notificación a los gobiernos indicando que las observaciones recibidas en virtud del artículo 23 se examinarán en su siguiente reunión, con independencia de que el gobierno haya proporcionado una respuesta. De esta manera se asegurará que se informa a los gobiernos con suficiente antelación y, además, que el examen de las cuestiones importantes no se retrase más aún.

146. Así pues, la Comisión examinará la aplicación de un **convenio técnico** en un año en el que no se debe presentar una memoria, a raíz de las observaciones presentadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- la gravedad del problema y sus efectos negativos en la aplicación del Convenio;
- la persistencia del problema, y
- la pertinencia y el alcance de la respuesta del gobierno en sus memorias, o la ausencia de respuesta a las cuestiones planteadas por la Comisión, incluidos los casos de negativa clara y reiterada de un Estado a cumplir sus obligaciones.

147. En lo que respecta a **cualquier convenio (fundamental, de gobernanza o técnico)**, recordando su práctica bien establecida, la Comisión examinará las observaciones de los empleadores y de los trabajadores en un año en el que no se debe presentar la memoria en los casos excepcionales especificados en el párrafo anterior, incluso en ausencia de una respuesta del Gobierno de que se trate.

148. La Comisión puso de relieve que el procedimiento establecido en los párrafos anteriores tiene por objeto dar efecto a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración que han prolongado el ciclo de presentación de memorias, y pidió que se establecieran salvaguardias en dicho contexto, a fin de asegurar que se mantenga el control efectivo de la aplicación de los convenios ratificados. Una de estas salvaguardias consiste en reconocer debidamente la oportunidad que se brinda a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de señalar a la atención de la Comisión las cuestiones que suscitan particular preocupación derivadas de la aplicación de los convenios ratificados, incluso en un año en el que no se debe presentar una memoria. El enfoque indicado más arriba también se centra en particular en la importancia de advertir debidamente a los gobiernos, salvo en circunstancias excepcionales, y en todos los casos la Comisión indicará los motivos para romper el ciclo.

149. La Comisión toma nota de que desde su última reunión, la Comisión ha recibido **757** observaciones (en comparación con 915 el año anterior), de las cuales 230 (en comparación con 297 el año anterior) fueron comunicadas por organizaciones de empleadores y 527 (en comparación con 618 el año anterior) por organizaciones de trabajadores. La gran mayoría de las observaciones recibidas (**695** en comparación con 721 el año anterior) hacían referencia a la aplicación de los convenios ratificados ⁴⁸, **243** de estas observaciones (en comparación con 349 el año anterior) hacían referencia a convenios fundamentales, **75** (en comparación con 148 el año anterior) estaban relacionadas con convenios de gobernanza y **377** (en comparación con 252 el año anterior) eran relativas a la aplicación de otros convenios. Asimismo, **62** observaciones han sido recibidas además de las 194 recibidas el año anterior haciendo referencia al Estudio General de 2020 titulado «Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante». La Comisión toma nota de que 589 de las observaciones recibidas este año sobre la aplicación de los convenios ratificados se transmitieron directamente a la Oficina. En 106 casos, los gobiernos transmitieron las observaciones realizadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores junto con sus memorias. La Comisión toma nota de que, en general, las organizaciones de empleadores y de trabajadores procuraron reunir y presentar información sobre la aplicación de los convenios ratificados en determinados países, tanto en la legislación como en la práctica. La Comisión recuerda que las observaciones de carácter general en relación con ciertos convenios se abordan de manera más apropiada en el marco del examen por la Comisión de los estudios generales o en otros foros de la OIT.

Casos en los que se ha puesto de relieve la necesidad de asistencia técnica

150. La combinación de la labor de los órganos de control y de las orientaciones prácticas proporcionadas a los Estados Miembros a través de la cooperación para el desarrollo y la asistencia técnica siempre ha sido una de las principales características del sistema de control de la OIT.

151. La Comisión toma nota de que la Oficina reaccionó rápidamente a la pandemia de COVID-19 al proporcionar asistencia técnica muy necesaria para las reformas de la legislación laboral encaminadas a afrontar el impacto inmediato de la pandemia, y al apoyar los procesos de diálogo social en este marco. La Oficina reasignó recursos para hacer frente a la pandemia de COVID-19, poniendo particular énfasis en las normas internacionales del trabajo y el diálogo social. Además, se han creado alianzas globales con importantes donantes en apoyo de los Estados Miembros que se enfrentan a graves deficiencias en lo que respecta a la presentación de memorias y a la aplicación en África, Asia y América Latina. Estos proyectos se apoyan en la orientación de los órganos de control de la OIT con miras a fortalecer las capacidades nacionales para entablar relaciones comerciales basadas en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que actualmente son más importantes que nunca para la recuperación sostenible.

152. La Comisión acoge con agrado la información según la cual el Centro Internacional de Formación de Turín de la OIT ha reaccionado rápidamente a la pandemia convirtiendo sus programas de desarrollo de la capacidad y, en particular, la Academia de Normas Internacionales del Trabajo en cursos en línea que se impartirán virtualmente. También acoge con satisfacción el nuevo enfoque regional de la academia, que este año ha congregado a casi 160 participantes de África que representan a los mandantes de la OIT, jueces, profesores de derecho y otros profesionales del derecho y de los medios de comunicación en todo el continente. La Comisión toma nota de la importante contribución de la Academia de Normas Internacionales del Trabajo al fortalecimiento de la capacidad de presentación de memorias de los gobiernos y de la capacidad de presentación de observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en particular en los países que se enfrentan a graves deficiencias en este ámbito.

153. Además de los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de ciertas obligaciones concretas en materia de envío de memorias, los casos en los que, según la Comisión, sería especialmente útil que la Oficina proporcione asistencia técnica a fin de ayudar a los Estados Miembros a solucionar las lagunas en la legislación y la práctica en lo que respecta a la aplicación de los convenios ratificados, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19, aparecen en la lista del cuadro que figura a continuación y en la parte II de este Informe se proporciona información al respecto.

⁴⁸ Anexo III de este Informe.

Lista de los casos en los cuales sería particularmente útil proporcionar **asistencia técnica** a los Estados Miembros

| Estados | Convenios núms. |
|-----------------------------|------------------------|
| Angola | 87, 98 |
| Argelia | 87, 98 |
| Armenia | 98 |
| Bahamas | 87 |
| Bangladesh | 87, 98 |
| Belarús | 87, 98 |
| Botswana | 87, 98 |
| Brasil | 151 |
| Bulgaria | 87 |
| Burundi | 87 |
| Camboya | 87, 98 |
| Chad | 81, 122 |
| Chequia | 98 |
| Colombia | 87, 98 |
| Comoras | 87, 111 |
| Congo | 185, MLC, 2006 |
| Costa Rica | 87 |
| Egipto | 87 |
| El Salvador | 87 |
| Emiratos Árabes Unidos | 1 |
| Eritrea | 105, 138 |
| Etiopía | 138 |
| Filipinas | 87 |
| Gabón | MLC, 2006 |
| Ghana | 107 |
| Guatemala | 87, 98 |
| Guinea-Bissau | 12/18/19, 81, 100 |
| Honduras | 87 |
| Hungría | 185 |
| República Islámica del Irán | 122 |
| Iraq | 187 |
| Israel | 100 |
| Jamaica | 94 |
| Jordania | 185, MLC, 2006 |
| Kirguistán | 17, 81, 87, 95, 97 |
| Kiribati | 185 |
| Kuwait | 111 |

Lista de los casos en los cuales sería particularmente útil proporcionar **asistencia técnica** a los Estados Miembros

| Estados | Convenios núms. |
|---|--------------------------------|
| Libia | 122 |
| Macedonia del Norte | 94 |
| Malawi | 81/129/150 |
| Maldivas | 185, MLC, 2006 |
| Montenegro | 185 |
| Myanmar | 185 |
| Paraguay | 81 |
| Perú | 81 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Anguilla) | 85 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Gibraltar) | 160 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Guernsey) | 63 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Vírgenes Británicas) | 85 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Jersey) | 17 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Montserrat) | 85 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Santa Elena) | 63, 85 |
| República de Moldova | 100, 85 |
| República Democrática del Congo | 62/119/120, 94 |
| República Dominicana | 87, 98 |
| República Unida de Tanzania (Zanzíbar) | 85 |
| Rumania | MLC, 2006 |
| San Vicente y las Granadinas | 111 |
| Senegal | 87 |
| Serbia | 81/129, 94 |
| Seychelles | 81 |
| Sierra Leona | 88 |
| Sri Lanka | 98, 185 |
| Sudáfrica | MLC, 2006 |
| Sudán del Sur | 100, 111 |
| Suriname | 100 |
| Timor-Leste | 87 |
| Túnez | 45/62/120 |
| Turkmenistán | 105 |
| Turquía | 98 |
| Ucrania | 81/129 |
| Uruguay | 63, 98 |
| República Bolivariana de Venezuela | 13/45/120/127/139/155, 87, 144 |
| Viet Nam | 81 |

C. Memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución

154. La Comisión recuerda que el Consejo de Administración decidió que el tema de los Estudios Generales debería alinearse con el tema de las discusiones anuales recurrentes de la Conferencia con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. Este año se ha pedido a los gobiernos que proporcionen información adicional a las memorias sometidas el año pasado en virtud del artículo 19 de la Constitución como una base para el Estudio General relativo al Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168), la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)⁴⁹. Se ha elaborado una adenda al Estudio General del año pasado sobre la base de un examen preliminar realizado por un grupo de trabajo compuesto por siete miembros de la Comisión, de conformidad con la práctica seguida en años anteriores.

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

156. *La Comisión insta nuevamente a los gobiernos a que comuniquen las memorias solicitadas, de modo que sus estudios generales puedan ser lo más completos posible, y a que proporcionen una visión completa de los cambios pertinentes para el impacto de la pandemia de COVID-19 en los ámbitos que están particularmente afectados por la pandemia.*

D. Colaboración con las Naciones Unidas

157. La Comisión acoge con agrado la Declaración de la Presidenta del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que insta a los Estados a que velen por el respeto, la protección y la efectividad de todos los derechos humanos en la lucha contra la pandemia, y por que sus respuestas a la pandemia de COVID-19 cumplan plenamente sus obligaciones y compromisos en materia de derechos humanos⁵⁰. Celebra las muchas recomendaciones de los titulares de mandatos del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre diversas cuestiones de derechos humanos, como el derecho a la salud, el derecho a la vivienda, la pobreza, la libertad de expresión, el racismo y la discriminación, el derecho al agua, la situación de las personas mayores, la violencia doméstica, las consecuencias del estado de excepción, las medidas de emergencia, o grupos, comunidades y poblaciones específicos⁵¹.

158. La Comisión toma nota de la declaración sobre la pandemia de COVID-19 y los derechos económicos, sociales y culturales realizada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) el 6 de abril de 2020, que proporciona orientación general sobre las medidas que deberían adoptar los Estados Partes en el Pacto para hacer frente a la pandemia, en particular con respecto a la necesidad de mitigar su impacto en los grupos más vulnerables y marginados⁵². La Comisión acoge con agrado el énfasis particular que esta declaración pone en la seguridad y salud en el trabajo. Recuerda asimismo la declaración del CESCR de que «el derecho a la salud está estrechamente vinculado con el ejercicio de otros derechos humanos y depende de esos derechos, que se enuncian en la Carta Internacional de Derechos, en particular el derecho a la alimentación, a la vivienda, al trabajo, a la educación, a la dignidad humana, a la vida, a la no discriminación, a la igualdad, a no ser sometido a torturas, a la vida privada, al acceso a la información y a la libertad de asociación, reunión y circulación⁵³».

159. La Comisión toma nota asimismo de la Observación general núm. 37, publicada el 29 de julio de 2020, por el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Este último recalca la indivisibilidad de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales al describir el derecho humano fundamental de reunión pacífica como «un valioso instrumento que se puede utilizar y se ha utilizado para reconocer y hacer

⁴⁹Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, Ginebra, 2020.

⁵⁰Declaración de la Presidenta del Consejo de Derechos Humanos sobre las consecuencias de la pandemia de COVID-19 en los derechos humanos (A/HRC/43/L.42), 27 de mayo de 2020.

⁵¹La COVID-19 y procedimientos especiales.

⁵²Declaración sobre la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y los derechos económicos, sociales y culturales (E/C.12/2021/1).

⁵³Observación general núm. 14 (2000), El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (art. 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) (E/C.12/2000/4).

realidad muchos otros derechos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales ⁵⁴». En la misma línea, la Comisión acoge con agrado la declaración realizada el 16 de marzo de 2020 por un grupo de expertos en derechos humanos de las Naciones Unidas de que «las declaraciones de emergencia basadas en la pandemia de COVID-19 no deberían utilizarse como base para dirigirse específicamente a grupos, minorías o personas particulares. No deberían funcionar para cubrir medidas represivas con el pretexto de proteger la salud (...) y no deberían utilizarse simplemente para anular la discrepancia ⁵⁵».

160. La Comisión toma nota de que las Naciones Unidas publicaron orientaciones detalladas sobre la respuesta socioeconómica a la pandemia de COVID-19 en las que las normas internacionales del trabajo figuran entre las normas internacionales de derechos humanos que orientan el sistema de desarrollo de las Naciones Unidas, reconociendo así el papel central que pueden desempeñar los derechos como parte de la recuperación y para reconstruir mejor ⁵⁶.

161. La Comisión pone de relieve la naturaleza indivisible de los derechos humanos y la importancia de los derechos tanto civiles y políticos, así como económicos, sociales y culturales como referencias para la recuperación de la pandemia de COVID-19. También subraya la complementariedad de los comentarios de los órganos de supervisión y control en este marco. Pone de relieve el indicador 8.8.2 de los ODS, que es el único indicador de la Agenda 2030 que se apoya en los comentarios de los órganos de control de la OIT al evaluar los progresos realizados para lograr el objetivo del respeto de los derechos laborales y, en particular el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva. La cooperación en todos los órganos de supervisión y control en el sistema de las Naciones Unidas es ahora más necesaria que nunca a fin de prevenir cualquier regresión en la consecución de la Agenda 2030 y en el avance de los derechos humanos, incluidas las normas del trabajo, haciendo estas últimas partes integrantes de las medidas de respuesta a la pandemia de COVID-19.

162. La Comisión reitera su esperanza de que las normas internacionales del trabajo y los comentarios de los órganos de control se integren cada vez más en los Marcos de Cooperación para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), a fin de ayudar a los Estados Miembros a garantizar el respeto de los derechos laborales como parte integrante de los derechos humanos en el contexto de las respuestas inmediatas y a largo plazo a la pandemia de COVID-19.

E. Sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia (artículo 19, párrafos 5, 6 y 7, de la Constitución)

163. De conformidad con su mandato, la Comisión examinó este año la siguiente información comunicada por los gobiernos de los Estados Miembros en virtud del artículo 19 de la Constitución de la Organización:

- información sobre las medidas adoptadas para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia de junio de 1970 (54.ª reunión) a junio de 2019 (108.ª reunión) (Convenios núms. 131 a 190, Recomendaciones núms. 135 a 206 y Protocolos), y
- respuestas a las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión en su 90.ª reunión (noviembre-diciembre de 2019).

164. El anexo IV de la parte II del Informe contiene un resumen de la última información que se ha recibido acerca de cuáles son las autoridades competentes a las que se han sometido el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), adoptados por la Conferencia en su 103.ª reunión, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), adoptada por la Conferencia en su 104.ª reunión, la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), adoptada por la Conferencia en su 106.ª reunión, así como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión, y la fecha de dichas sumisiones. Además, en el anexo IV se resume la información proporcionada por los gobiernos en relación con instrumentos adoptados en años anteriores que fueron sometidos a las autoridades competentes en 2020.

165. Los anexos V y VI de la parte II del Informe contienen información estadística adicional. En el anexo V, elaborado sobre la base de la información proporcionada por los gobiernos, se expone la situación de cada uno de los Estados Miembros en relación con su obligación constitucional de sumisión. En el anexo VI se presenta un panorama general de la situación relativa a la sumisión de cada uno de los instrumentos

⁵⁴ Observación general núm. 37 (2020) del Comité de Derechos Humanos, relativa al derecho de reunión pacífica (art. 21 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos), (CCPR/C/GC/37), párr. 2.

⁵⁵ COVID-19: Los Estados no deberían abusar de las medidas de emergencia para reprimir los derechos humanos – expertos de las Naciones Unidas.

⁵⁶ Orientaciones sobre la pandemia de COVID-19 de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

adoptados desde la 54.^a reunión (junio de 1970) de la Conferencia. Todos los instrumentos adoptados antes de la 54.^a reunión de la Conferencia han sido sometidos. Los datos estadísticos que figuran en los anexos V y VI son actualizados con regularidad por los servicios competentes de la Oficina y se pueden consultar en NORMLEX.

103.^a reunión

166. En su 103.^a reunión (junio de 2014), la Conferencia adoptó el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203). La Comisión toma nota con *interés* de que el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, entró en vigor el 9 de noviembre de 2016 y ha sido ratificado por **46** Estados Miembros: **Alemania, Argentina, Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Canadá, Chipre, Chequia, Côte d'Ivoire, Dinamarca, Djibouti, Estonia, España, Finlandia, Francia, Irlanda, Islandia, Israel, Jamaica, Kirguistán, Letonia, Lesotho, Lituania, Madagascar, Malawi, Malí, Malta, Mauritania, Mozambique, Namibia, Níger, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Panamá, Polonia, Federación de Rusia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, Tailandia, Tayikistán, Uzbekistán y Zimbabwe.** *La Comisión alienta a todos los gobiernos a que prosigan sus esfuerzos para someter a sus órganos legislativos los instrumentos adoptados por la 103.^a reunión de la Conferencia, y a que informen sobre las medidas adoptadas con respecto a estos instrumentos.*

104.^a reunión

167. En su 104.^a reunión (junio de 2015), la Conferencia adoptó la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). El plazo de doce meses previsto para la sumisión a las autoridades competentes de la Recomendación núm. 204, concluyó el 12 de junio de 2016, habiéndose cumplido el plazo de dieciocho meses en circunstancias excepcionales el 12 de diciembre de 2016. La Comisión toma nota de que 96 gobiernos han comunicado información sobre la sumisión a las autoridades competentes de la Recomendación núm. 204. En este sentido, se refiere al anexo IV de la parte II del Informe, que contiene un resumen de la información sobre la sumisión comunicada por los gobiernos, incluida la relativa a la Recomendación núm. 204. *La Comisión alienta a todos los gobiernos a que prosigan sus esfuerzos para someter a sus órganos legislativos la Recomendación núm. 204, y a que informen sobre las medidas adoptadas con respecto a este instrumento.*

105.^a y 106.^a reuniones

168. La Comisión recuerda que no se adoptó ningún instrumento en la 105.^a reunión de la Conferencia (mayo-junio de 2016). En su 106.^a reunión, en junio de 2017, la Conferencia adoptó la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). El plazo de doce meses para la sumisión a las autoridades competentes de la Recomendación núm. 205, finalizó el 16 de junio de 2018, y el plazo de dieciocho meses (en circunstancias excepcionales) finalizó el 16 de diciembre de 2018. La Comisión toma nota de que 73 gobiernos han comunicado información sobre la sumisión a las autoridades nacionales competentes de la Recomendación núm. 205. *La Comisión saluda la información comunicada hasta la fecha y alienta a todos los gobiernos a que sometan la Recomendación núm. 205 a sus órganos legislativos y a que informen sobre toda medida adoptada respecto de este instrumento.*

107.^a y 108.^a reuniones

169. La Comisión recuerda que en el 107.^a reunión de la Conferencia (mayo-junio de 2018) no se aprobó ningún instrumento. En su 108.^a reunión, celebrada en junio de 2019, la Conferencia aprobó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). El plazo de doce meses para la presentación de estos instrumentos a las autoridades competentes finalizó el 21 de junio de 2020, y el plazo de dieciocho meses (en circunstancias excepcionales) finalizará el 21 de diciembre de 2020. La Comisión observa que **31** Gobiernos, **Azerbaiyán, Barbados, Bélgica, Camerún, Canadá, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estados Unidos de América, Estonia, Fiji, Finlandia, Guatemala, Islandia, Indonesia, República Islámica del Irán, Israel, Japón, Kiribati, Letonia, Luxemburgo, Marruecos, Myanmar, Níger, Polonia, Senegal, Togo, Trinidad y Tobago, Turquía, Uruguay y Uzbekistán** han facilitado información sobre la presentación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 a las autoridades nacionales competentes. *La Comisión saluda la información proporcionada hasta la fecha y alienta a todos los gobiernos a que presenten el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 y a que informen sobre las medidas que hayan adoptado en relación con estos instrumentos.*

Casos de progreso

170. La Comisión toma nota con *interés* de la información comunicada por el Gobierno de: **Kiribati.** Saluda los esfuerzos realizados por **Kiribati** para superar retrasos significativos en la sumisión y adoptar medidas importantes, con el fin de cumplir con su obligación constitucional de someter a sus órganos legislativos los instrumentos adoptados por la Conferencia durante varios años.

Problemas especiales

171. Con miras a facilitar los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en el presente Informe solo se mencionan los gobiernos que no han sometido a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia desde al menos siete reuniones. Se hace referencia a estos problemas especiales como casos de «falta grave de sumisión». **Este periodo comienza con la 99.^a reunión (2010) y concluye con la 108.^a reunión (2019), habida cuenta de que la Conferencia no adoptó ningún convenio o recomendación en sus 97.^a (2008), 98.^a (2009), 102.^a (2013), 105.^a (2016) y 107.^a (2018) reuniones.** Así pues, dicho periodo se consideró lo suficientemente prolongado como para justificar que se invitara a los gobiernos concernidos a señalar los motivos de los retrasos en la sumisión en una sesión especial de la Comisión de la Conferencia. Además, en sus observaciones sobre los casos de «falta de sumisión», la Comisión también proporciona información en relación a los gobiernos que no han sometido a las autoridades competentes los instrumentos adoptados en las seis últimas reuniones de la Conferencia.

172. La Comisión toma nota de que, al clausurarse su 91.^a reunión, el 12 de diciembre de 2019, los 48 (38 en 2016, 31 en 2017, 39 en 2018 y 36 en 2019) Estados Miembros siguientes se encontraban en esta categoría de «falta grave de sumisión»: **Albania, Bahamas, Bahrein, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Chile, Comoras, Congo, Croacia, , Dominica, El Salvador, Eswatini, Fiji, Gabón, Gambia, Granada, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Kazajistán, Kirguistán, Kuwait, Líbano, Liberia, Libia, Malasia, Malta, Pakistán, Papua Nueva Guinea, República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Seychelles, Sierra Leona, República Árabe Siria, Somalia, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y Zambia.**

173. La Comisión es consciente de que, desde hace varios años, algunos de estos países se han visto afectados por circunstancias excepcionales, a consecuencia de las cuales se han visto privadas de las instituciones necesarias para el cumplimiento de su obligación de sumisión de los instrumentos. En la 108.^a reunión de la Conferencia (junio de 2019), algunas delegaciones gubernamentales comunicaron información sobre las razones por las cuales sus países no habían podido dar cumplimiento a su obligación constitucional de sumisión de los convenios, las recomendaciones y los protocolos a sus órganos legislativos nacionales. Luego de que la Comisión de Expertos expresara su preocupación, la Comisión de la Conferencia también manifestó su profunda preocupación por el incumplimiento de esta obligación. Señaló que el cumplimiento de esta obligación constitucional, que implica la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a los órganos legislativos nacionales, reviste suma importancia para asegurar la eficacia de las actividades normativas de la Organización.

174. Los países antes mencionados son objeto de las observaciones publicadas en el presente Informe, y los convenios, las recomendaciones y los protocolos que no han sido sometidos se indican en los anexos correspondientes. La Comisión considera oportuno llamar la atención de los gobiernos interesados para permitirles adoptar inmediatamente, y con carácter urgente, las medidas adecuadas para subsanar el retraso acumulado. La Comisión recuerda que, si así lo solicitan, los gobiernos pueden beneficiarse de la asistencia técnica que la Oficina puede proporcionarles con el fin de apoyarlos en adoptar los trámites necesarios para someter rápidamente a sus órganos legislativos los instrumentos pendientes.

Comentarios de la Comisión y respuestas de los gobiernos

175. Al igual que en sus informes anteriores, la Comisión presenta, en la sección II de la parte II del presente Informe, observaciones individuales sobre los puntos que deben ser especialmente señalados a la atención de los gobiernos. En general, las observaciones se refieren a los casos en los que no se ha comunicado información durante al menos cinco reuniones de la Conferencia. Además, se cursaron directamente a algunos países solicitudes de información sobre otros puntos (véase la lista de solicitudes directas que figura al final de la sección II).

176. La Comisión recuerda la importancia que concede a la comunicación por los gobiernos de la información y los documentos solicitados en el cuestionario adjunto al Memorándum adoptado por el Consejo de Administración en marzo de 2005. La Comisión debe recibir, para proceder a su examen, un resumen o una copia de los documentos mediante los cuales los instrumentos se han sometido a los órganos legislativos, así como información sobre la fecha de la sumisión y debe ser informada asimismo de las propuestas realizadas sobre el curso que debe darse a estos instrumentos. La obligación de sumisión solo se puede considerar efectivamente cumplida cuando los instrumentos adoptados por la Conferencia han sido sometidos al órgano legislativo y se ha tomado una decisión sobre estos. La Oficina debe ser informada de esa decisión, así como de la sumisión de los instrumentos al órgano legislativo. La Comisión espera seguir tomando nota en su próximo informe de casos de progreso a este respecto. Asimismo, recuerda nuevamente a los gobiernos que pueden solicitar la asistencia técnica de la OIT y, en particular, de los especialistas en normas en el terreno.

* * *

177. Por último, recordando todos los retos que plantea funcionar con normalidad en plena pandemia, la Comisión desea expresar su profunda apreciación por la inestimable asistencia prestada por los funcionarios de la Oficina, cuya competencia y dedicación le permiten realizar una labor cada vez más amplia y compleja en un periodo de tiempo limitado.

Ginebra, 12 de diciembre de 2020

(Firmado) Graciela Josefina Dixon Caton
Presidenta

Rosemary Owens
Ponente

Anexo al Informe General

Composición de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Sr. Shinichi AGO (Japón)

Profesor y Director del Museo de Kyoto para la Paz Mundial, de la Universidad de Ritsumeikan. Fue Decano y Vicepresidente de la Universidad de Kyushu. Es miembro de la Sociedad Asiática de Derecho Internacional, de la Asociación de Derecho Internacional y de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y Presidente del Tribunal Administrativo del Banco Asiático de Desarrollo.

Sra. Lia ATHANASSIOU (Grecia)

Profesora titular de Derecho Marítimo y Mercantil de la Universidad Nacional y Kapodístriaca de Atenas (Facultad de Derecho); miembro electo del Consejo del Decanato de la Facultad de Derecho y Directora del Programa de Postgrado sobre Negocios y Derecho Marítimo; Presidenta del Comité organizador de la Conferencia Internacional sobre Derecho Marítimo que se celebra cada tres años en el Pireo (Grecia); Doctora en Derecho por la Universidad de París I-Sorbona; autorizada por esta Universidad a supervisar investigaciones académicas; máster en Derecho por la Universidad AixMarsella III y por la Universidad París II-Assas; profesora invitada en la Facultad de Derecho de la Universidad de Harvard y en el programa de becas Fulbright (2007-2008); miembro de diversos comités legislativos en materia de derecho mercantil; ha impartido conferencias y realizado investigaciones académicas en instituciones de diversos países, como, por ejemplo, Francia, Reino Unido, Italia, Malta y Estados Unidos; ha publicado numerosos trabajos sobre derecho marítimo, de la competencia, de la propiedad industrial, de sociedades, europeo y del transporte (ocho libros y más de 60 artículos y contribuciones a obras colectivas en griego, inglés y francés); abogada en ejercicio y árbitro con especialización en derecho europeo, mercantil y marítimo.

Sra. Leila AZOURI (Líbano)

Doctora en Derecho; Catedrática de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad La Sagesse de Beirut hasta 2016; Directora de Investigación en la Escuela de Doctorado en Derecho de la Universidad del Líbano; ex Directora de la Facultad de Derecho de la Universidad del Líbano; miembro de la Mesa Ejecutiva de la Comisión Nacional de Mujeres Libanesas; Presidenta de la Comisión nacional encargada de la preparación de los informes presentados por el Líbano al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) hasta 2017; especialista jurídica de la Organización de Mujeres Árabes; miembro del «ILO Policy Advisory Committee on Fair Migration» en Oriente Medio.

Sr. Lelio BENTES CORRÊA (Brasil)

Juez del Tribunal Superior del Trabajo (Tribunal Superior do Trabalho) del Brasil; LLM de la Universidad de ESSEX, Reino Unido; Antiguo Miembro del Consejo Nacional de Justicia del Brasil; ex Procurador del Ministerio Público del Trabajo del Brasil; Profesor del Instituto de Ensino Superior de Brasília.

Sr. James J. BRUDNEY (Estados Unidos de América)

Profesor de Derecho en la Facultad de Derecho de la Universidad de Fordham, Nueva York, N.Y.; Copresidente del «Public Review Board» del Sindicato Unido de Trabajadores de la Industria del Automóvil de los Estados Unidos; ex profesor Visitante en la Universidad de Oxford, Reino Unido, y en la Facultad de Derecho de la Universidad de Harvard; fue profesor de Derecho en la facultad de Derecho de Moritz de la Universidad del estado de Ohio; ex Consejero Jefe y Director del Personal de la Subcomisión de Trabajo del Senado de los Estados Unidos; ejerció en un bufete de abogados; ex auxiliar del Juez en el Tribunal Supremo de los Estados Unidos.

Sra. Graciela Josefina DIXON CATON (Panamá)

Ex Presidenta de la Corte Suprema de Justicia de Panamá; ex Presidenta de la Sala de Casación Penal y de la Sala de Negocios Generales de la Corte Suprema de Panamá; ex Presidenta de la Asociación Internacional de Mujeres Juezas; ex Presidenta de la Federación Latinoamericana de Magistrados; ex Consultora Nacional del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); actualmente Jueza del Tribunal Administrativo del Banco Interamericano de Desarrollo; Árbitro de la Corte de Arbitraje de la Cámara Oficial de Comercio de Madrid; Árbitro del Centro de Solución de Conflictos (CESCON) de la Cámara Panameña de la Construcción y del Centro de Conciliación y Arbitraje (CECAP) de la Cámara de Comercio de Panamá; Asesora Jurídica y Consultora Internacional.

Sr. Rachid FILALI MEKNASSI (Marruecos)

Doctor en Derecho; ex Profesor de la Universidad Mohammed V de Rabat (Marruecos); Miembro del Consejo Superior de la docencia, la formación y la investigación científica; Consultor de organismos públicos nacionales e internacionales. El profesor Filali Meknassi ha sido fundador y dirigente de varias ONG de ámbito nacional y ha impulsado numerosos proyectos de cooperación para el desarrollo, como el proyecto «Desarrollo sostenible a través del Pacto Mundial», OIT (2005-2008). Desde el año 2000, colabora en las actividades de formación del Centro Internacional de Formación (Turín). Miembro de varios comités e institutos científicos, es también el autor de un centenar de publicaciones en francés y en árabe, algunas de las cuales han sido traducidas al español y al inglés.

Sr. Abdul G. KOROMA (Sierra Leona)

Juez de la Corte Internacional de Justicia (1994-2012); ex Presidente del Centro Henri Dunant para el Diálogo Humanitario en Ginebra; ex miembro y Presidente de la Comisión de Derecho Internacional; ex Embajador y Representante permanente de Sierra Leona ante las Naciones Unidas (Nueva York), y ex Embajador plenipotenciario ante la Unión Europea, la Organización para la Unidad Africana y muchos países.

Sr. Alain LACABARATS (Francia)

Juez del Tribunal de Casación; ex Presidente de la tercera sala civil del Tribunal de Casación; ex Presidente de la Cámara de Asuntos Sociales del Tribunal de Casación; ex miembro del Consejo Superior de la Magistratura; ex miembro de la Red Europea de Consejos del Poder Judicial y del Consejo Consultivo de Jueces Europeos (Consejo de Europa); ex Vicepresidente del Tribunal Superior de París; ex Presidente de una sala del Tribunal de Apelaciones de París; ha sido profesor titular y catedrático en diferentes universidades francesas y es autor de un gran número de publicaciones.

Sra. Elena E. MACHULSKAYA (Federación de Rusia)

Profesora de Derecho en el Departamento de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad Estatal Lomonósov de Moscú; secretaria de la Asociación Rusa de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2011-2016); miembro del Comité Europeo de Derechos Sociales; miembro (a título voluntario) de la Comisión Presidencial de la Federación de Rusia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Sra. Karon MONAGHAN (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte)

Abogada de la Reina (Queen's Counsel); ex Jueza adjunta del Tribunal Superior (2010-2019); ex Jueza del Tribunal de Trabajo (2000-2008); trabaja en el estudio de abogados «Matrix Chambers» y está especializada en legislación en materia de discriminación e igualdad, legislación sobre

derechos humanos, legislación de la Unión Europea, derecho público y derecho del trabajo; Profesora Visitante Honoraria, Facultad de Derecho, University College London.

Sr. Vitit MUNTARBHORN (Tailandia)

Profesor Emérito de Derecho en la Universidad de Chulalongkorn, Tailandia; Caballero Comendador de la Orden Británica (KBE); antiguo encargado de investigación, con una beca de la Universidad de las Naciones Unidas, en el programa de estudios sobre los refugiados de la Universidad de Oxford; antiguo Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía; antiguo Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en la República Popular Democrática de Corea; Presidente de la Comisión de investigación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire (2011); ex Presidente del Comité de Coordinación de los Procedimientos especiales de las Naciones Unidas; ex miembro de la Junta Consultiva del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para la Seguridad Humana; Comisionado de la Comisión de investigación de las Naciones Unidas sobre la República Árabe Siria (2012-2016); Premio UNESCO 2004 de Educación para los Derechos Humanos; antiguo experto independiente de las Naciones Unidas sobre la protección de las personas contra la violencia y la discriminación basadas en la orientación sexual y la identidad de género; miembro de la Junta Consultiva de la Sociedad Civil del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la prevención de la explotación y de los abusos sexuales.

Sr. Sandile NGCOBO (Sudáfrica)

Ex Presidente del Tribunal Supremo de la República de Sudáfrica; ex Juez y Magistrado Presidente interino del Tribunal de Apelación del Trabajo de Sudáfrica. Ha sido Magistrado del Tribunal Supremo, División Provincial del Cabo de Buena Esperanza; Magistrado interino del Tribunal Supremo de Namibia, y Presidente del Tribunal Electoral de la Comisión Electoral Independiente durante las primeras elecciones democráticas en Sudáfrica en 1994. Ha sido profesor visitante en la Facultad de Derecho de Harvard, la Facultad de Derecho de la Universidad de Nueva York y en la Facultad de Derecho de la Universidad de Columbia y la Facultad de Derecho de Cornell. Ha desempeñado el cargo Presidente de la Comisión Presidencial de Investigación sobre la Remuneración de Sudáfrica, y ha sido abogado de varios bufetes de Sudáfrica y los Estados Unidos.

Sra. Rosemary OWENS (Australia)

Profesora Emérita de Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Adelaida; ex Profesora de Derecho Dame Roma Mitchell (2008-2015) y ex decana (2007-2011); Oficial de la Orden de Australia; miembro y posteriormente Directora (2014-2016) de la Academia Australiana de derecho; miembro de la Junta editorial y ex editora de la Revista Australiana de Derecho Laboral; miembro del Consejo científico y editorial de la *Révue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*; miembro de la Asociación Australiana de Derecho Laboral (y ex miembro de la ejecutiva nacional); conferenciante del Consejo Australiano de Investigación; Presidenta de la Comisión Consultiva Ministerial sobre el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Privada (2010-2013) del Gobierno de Australia Meridional; ex Presidenta y miembro del Consejo de Administración del Centro de Mujeres Trabajadoras (Australia Meridional) (1990-2014).

Sra. Mónica PINTO (Argentina)

Profesora emérita de la Universidad de Buenos Aires. Miembro del Institut de droit international. Abogada y asesora jurídica en casos de derecho internacional público, árbitro y miembro de comités ad hoc de anulación en materia de inversiones extranjeras. Tiene actuación profesional ante distintos órganos y tribunales de derechos humanos, tribunales arbitrales y la Corte Internacional de Justicia. Fue decana de la Facultad de Derecho de la UBA (2010-2018). Fue profesora visitante en las Universidades de Columbia, París I & II, Rouen; ha enseñado en la Academia de Derecho Internacional de La Haya, en los Institutos Interamericano y Europeo de Derechos Humanos. Ejerció varios mandatos para la ONU en el ámbito de los derechos humanos. Integró y presidió el tribunal administrativo del Banco Mundial y el del BID. Fue vicepresidenta del Comité Consultivo de Candidaturas de la Corte Penal Internacional (2013-18) y miembro del Independent Expert Review (2020). Ha publicado cinco libros y numerosos artículos en América Latina, EEUU y Europa.

Sr. Paul-Gérard POUYOUÉ (Camerún)

Profesor (agregé) de las Facultades de Derecho; Profesor emérito de la Universidad de Yaundé; Profesor invitado o adjunto en varias universidades y en la Academia de Derecho Internacional

de La Haya; en varias ocasiones ha sido Presidente del Jurado del Concurso de Agregación del Consejo Africano y Malgache para la Enseñanza Superior (CAMES), Sección Derecho Privado y Ciencias Penales; ex miembro del Consejo Científico de la Agencia Universitaria de la Francofonía (1993-2001); ex miembro del Consejo Internacional de Palmas Académicas del CAMES (2002-2012); miembro de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Fundación Internacional para la enseñanza del derecho empresarial, de la Asociación Henri Capitant y de la Sociedad de Derecho Comparado; fundador y director de la revista *Juridis periodique*; Presidente de la Asociación para la Promoción de los Derechos Humanos en África Central (APDHAC); Presidente del Consejo científico del Centro Regional Africano de Administración del Trabajo (CRADAT).

Sr. Raymond RANJEVA (Madagascar)

Presidente de la Academia Malgache (Academia Nacional de Artes, Letras y Ciencias de Madagascar); ex miembro (1991-2009), Vicepresidente (2003-2006) y Juez Principal (2006-2009) de la Corte Internacional de Justicia (CIJ); Presidente (2005) de la Cámara constituida por la CIJ para conocer del caso sobre el conflicto fronterizo entre Benin y Níger; licenciatura en derecho, Universidad de Madagascar (Antananarivo, 1965); doctorado en Derecho, Universidad de París II. Agrégé de las Facultades de Derecho y Economía, sección de derecho público y ciencias políticas (París, 1972); doctor honoris causa por las Universidades de Limoges, de Estrasburgo y de Burdeos-Montesquieu; ex Catedrático de la Universidad de Madagascar (1981-1991) y ha sido profesor en varias instituciones nacionales y extranjeras; fue el primer rector de la Universidad de Antananarivo (1988-1990); miembro de varias delegaciones malgaches en diversas conferencias internacionales; jefe de la Delegación de Madagascar en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Sucesión de Estados en Materia de Tratados (1976-1977); fue el primer vicepresidente africano de la Conferencia Internacional de Facultades de Derecho y Ciencias Políticas de Lengua Francesa (1987-1991); miembro del Tribunal Internacional de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional; miembro del Tribunal Internacional del Deporte; miembro y ex Vicepresidente del Instituto de Derecho Internacional; miembro de numerosos grupos académicos y profesionales nacionales e internacionales; Curatorium de la Academia de la Haya de Derecho Internacional; miembro del Consejo Pontifical Justicia y Paz; desde 2012, Presidente de la Sociedad Africana de Derecho Internacional y ex Vicepresidente del Instituto de Derecho Internacional (2015-2017); Presidente de la Comisión de Encuesta de la OIT sobre Zimbabwe; miembro asociado de la Academia de Ciencias de Ultramar (París).

Sra. Kamala SANKARAN (India)

Profesora de la Facultad de Derecho en la Universidad de Delhi, y antigua Vicerrectora de Tamil Nadu National Law University, en Tiruchirappalli; ex Decana de la Facultad de Derecho, de la Universidad de Delhi; miembro del Grupo de Trabajo para Examinar la Legislación Laboral de la Comisión Nacional para Empresas en el Sector no Organizado e Informal, Gobierno de la India; miembro de la Junta Consultiva Internacional del Boletín Internacional de Derecho Laboral Comparativo y de Relaciones Laborales; miembro del consejo de redacción del *Human Rights Hub Journal* de la Universidad de Oxford; miembro del Instituto Stellenbosch de Estudios Avanzados, en Sudáfrica; profesora visitante del Departamento de Investigación de Asia Meridional de la Escuela de Estudios de Ámbito Interdisciplinario, Oxford University, y becaria de investigación Fulbright para una investigación de postgrado, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Georgetown, Washington D.C.

Sra. Deborah THOMAS-FELIX (Trinidad y Tabago)

Presidenta del Tribunal del Trabajo de Trinidad y Tabago; Magistrada del Tribunal Administrativo del Fondo Monetario Internacional. Fue Presidenta del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, y segunda Vicepresidenta del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. Fue Presidenta de la Comisión de Bolsa y Valores de Trinidad y Tabago, Presidenta del Grupo del Caribe de Reguladores de Valores y Magistrada Presidenta adjunta del Poder Judicial de Trinidad y Tabago. Ha sido Presidenta del Tribunal de Familia de San Vicente y las Granadinas; encargada de investigación en el Programa Hubert Humphrey Fullbright, la Universidad de Georgetown y el Instituto de Educación Judicial de la Commonwealth.

Sr. Bernd WAAS (Alemania)

Profesor de Derecho del Trabajo y de Derecho Civil en la Universidad de Frankfurt; coordinador y miembro de la Red Europea de Derecho del Trabajo; Coordinador del Centro Europeo de conocimientos especializados en legislación laboral, empleo y políticas del mercado laboral;

Presidente de la Sociedad Alemana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y miembro del Comité Ejecutivo de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; miembro del Comité Consultivo de la Red de Investigación sobre Derecho del Trabajo.



Parte II. Observaciones referidas a ciertos países

I. Observaciones acerca de las memorias sobre los convenios ratificados (artículos 22 y 35 de la Constitución)

Observaciones sobre los casos de incumplimiento grave de envío de memorias

Belice

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se han recibido, por segundo año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben 22 memorias sobre convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión. A este respecto, la Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Congo

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la primera memoria relativa al Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185), debida desde 2015, ni la primera memoria acerca del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), debida desde 2016, ni la memoria relativa al Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), debida desde 2018. La Comisión toma nota de que no se han recibido, por tercer año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben 15 memorias sobre convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. El año pasado, la Comisión hizo un llamamiento urgente al Gobierno para que enviara sus primeras memorias sobre el Convenio núm. 185 y el MLC, 2006. La Comisión decidió que procedería en esta reunión al examen de la aplicación de estos convenios sobre la base de la información disponible.

Al tiempo que recuerda la asistencia técnica proporcionada el año pasado en este ámbito por el Equipo de Trabajo Decente de la OIT para África Central, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión.

Djibouti

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se han recibido, por tercer año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben 22 memorias para este país sobre convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión. A este respecto, la Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Dominica

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se han recibido, por octavo año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben 24 memorias sobre convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y que en estas responda a los comentarios de la Comisión. A este respecto, la Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Gabón

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la primera memoria relativa al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), debida desde 2016. El año pasado, la Comisión hizo un llamamiento urgente al Gobierno para que enviara su primera memoria relativa al MLC, 2006. La Comisión ha decidido, incluso en ausencia de esta primera memoria, proceder en esta reunión a un examen completo de la aplicación del Convenio sobre la base de la información disponible.

Al tiempo que recuerda que el Centro Internacional de Formación de la OIT brindó asistencia técnica en este ámbito, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto su primera memoria, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión.

Granada

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se han recibido, por cuarto año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben 13 memorias sobre convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión. A este respecto, la Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Guinea Ecuatorial

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se han recibido, durante los últimos catorce años, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben 14 memorias sobre convenios fundamentales y técnicos, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión.

De estas 14 memorias, dos son primeras memorias relativas a la aplicación del Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68), y del Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92), debidas desde 1998. Al tiempo que toma nota de que el Gobierno ha solicitado asistencia técnica para presentar sus memorias en lo relativo a estos dos Convenios, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión.

Guyana

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se han recibido, por segundo año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben 14 memorias sobre convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión.

Jamaica

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la primera memoria relativa a la aplicación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), debida desde 2018. La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto esta memoria, de conformidad con su obligación constitucional. A este respecto, la Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Líbano

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se han recibido, por segundo año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben 12 memorias sobre convenios fundamentales,

de gobernanza y técnicos, que deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión.

Madagascar

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se han recibido, por segundo año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben 12 memorias sobre convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión.

Maldivas

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la primera memoria relativa al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC 2006), debida desde 2016. El año pasado, la Comisión hizo un llamamiento urgente al Gobierno para que enviara su primera memoria relativa al MLC, 2006. La Comisión ha decidido, incluso en ausencia de esta primera memoria, proceder en esta reunión a un examen completo de la aplicación del Convenio sobre la base de la información disponible.

La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto esta memoria, de conformidad con su obligación constitucional. A este respecto, la Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Nigeria

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se han recibido, por segundo año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben seis memorias sobre convenios fundamentales y técnicos, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. Al tiempo que recuerda que el Centro Internacional de Formación de la OIT ofrecerá asistencia técnica en este ámbito, la Comisión expresa su esperanza de que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión.

Países Bajos

Aruba

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se han recibido, por segundo año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben 13 memorias sobre convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión.

Sint Maarten

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se han recibido, por segundo año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben tres memorias sobre convenios de gobernanza y técnicos, que deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión.

República Unida de Tanzania

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la primera memoria relativa a la aplicación del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185), debida desde 2019. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto esta primera memoria, de conformidad con su obligación constitucional.

Tanganyika

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se han recibido, por segundo año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben tres memorias sobre convenios de gobernanza y técnicos, algunas de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los

comentarios de la Comisión. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión.

Rumania

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la primera memoria del Gobierno relativa al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), debida desde 2017. La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión. A este respecto, la Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Saint Kitts y Nevis

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se han recibido, por segundo año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben cinco memorias sobre convenios fundamentales y técnicos, que deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión.

Santa Lucía

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se han recibido, durante los últimos siete años, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben 18 memorias sobre convenios fundamentales y técnicos, la mayoría de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión. A este respecto, la Comisión recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Santo Tomé y Príncipe

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se han recibido, por tercer año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben ocho memorias sobre convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos, incluida una primera memoria relativa a la aplicación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), debida desde 2019. La mayoría de estas memorias deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión. A este respecto, la Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Sri Lanka

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la primera memoria relativa a la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), debida desde 2019. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto esta primera memoria, de conformidad con su obligación constitucional.

Túnez

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la primera memoria relativa a la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), debida desde 2019. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto esta primera memoria, de conformidad con su obligación constitucional.

Vanuatu

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se han recibido, por segundo año, las memorias debidas sobre los convenios ratificados. A día de hoy, se deben cuatro memorias sobre convenios fundamentales y técnicos, algunas de las cuales deberían haber contenido información en respuesta a los comentarios de la Comisión. La Comisión espera que el Gobierno presente pronto todas sus memorias, de conformidad con su obligación constitucional, y responda a los comentarios de la Comisión.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: *Afganistán, Antigua y Barbuda, Bangladesh, Barbados, Belarús, Benin, Estado Plurinacional de Bolivia, Chad, Côte d'Ivoire, Federación de Rusia, Guinea, Guinea-Bissau, Haití, India, Iraq, Kirguistán, Kiribati, Lesotho, Liberia, Malawi, Montenegro, Mozambique, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, República Democrática Popular Lao, Rwanda, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Tuvalu, Ucrania, Uganda, Yemen, Zambia.*

Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo

Albania

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1957)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 16 de septiembre de 2020, en las que se denuncia la persistencia de las restricciones al derecho de los trabajadores a establecer sindicatos mediante actos de represalia, intimidación o incluso abusos policiales. **Recordando que en las observaciones de 2019 de la CSI habían planteado alegaciones similares, la Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios sobre las observaciones de 2019 y 2020 de la CSI.**

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y que contienen alegatos relativos a violaciones de los derechos sindicales en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien comunicar sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota de las observaciones de carácter general de la Organización Internacional de Empleados (OIE), recibidas el 1.º de septiembre de 2016.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de sindicación de los trabajadores extranjeros. En relación con el artículo 70 de la Ley de Extranjería (núm. 108, de 2013), que establece que los trabajadores extranjeros con permiso de residencia permanente podrán gozar de los derechos económicos y sociales en los mismos términos que los nacionales, la Comisión pidió al Gobierno que adoptase todas las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores extranjeros, tanto si tienen un permiso de residencia provisional o permanente como si no lo tienen, puedan ejercer sus derechos sindicales. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que los artículos 16, 1), 46, 1), y 50 de la Constitución de la República de Albania garantizan plenamente los derechos de los extranjeros a este respecto, y que la Ley de Extranjería proporciona a los extranjeros protección contra toda forma de discriminación. **La Comisión pide al Gobierno que confirme que todos los trabajadores extranjeros, incluidos los trabajadores que no disponen de un permiso de residencia, puedan ejercer sus derechos sindicales y, en particular, el derecho a afiliarse a organizaciones que defiendan sus intereses laborales. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre el ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores extranjeros en la práctica y, en caso contrario, que adopte las medidas necesarias para garantizar que puedan ejercer estos derechos en virtud del Convenio.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones a organizar sus actividades y formular sus programas de acción. La Comisión ha venido solicitando al Gobierno desde hace varios años que adopte medidas para: i) modificar el artículo 197/7, 4), del Código del Trabajo relativo a las huelgas de solidaridad, y ii) garantizar que todos los funcionarios públicos que no ejercen una autoridad en el nombre del Estado puedan ejercer el derecho de huelga.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el Gobierno informa que la Ley núm. 136, de 5 de diciembre de 2016, sobre algunos complementos y enmiendas al Código del Trabajo, modifica el artículo 197/7 para disponer que las huelgas de solidaridad serán legales siempre y cuando se realicen en apoyo de una huelga legal.

La Comisión también toma nota de que el Gobierno informa de que la Ley núm. 152/2013 sobre la Función Pública prevé el derecho de afiliarse a sindicatos y asociaciones profesionales y el derecho de huelga de los funcionarios públicos salvo que la ley establezca lo contrario. El Gobierno indica que en ningún caso se autorice el derecho de huelga en relación con los servicios esenciales de la actividad del Estado. La Comisión recuerda a este respecto que las prohibiciones del derecho de huelga, que limitan el derecho de los sindicatos de organizar sus actividades para defender los intereses de los trabajadores, podrán imponerse solo en el caso de los funcionarios que ejercen su autoridad en nombre del Estado, en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población) o en situaciones de crisis nacional o local aguda (con una duración limitada y solo en la medida necesaria para hacer frente a la situación). La Comisión observa que la lista de servicios esenciales prevista en el artículo 35 de la Ley sobre la Función Pública incluye servicios tales como el transporte o la televisión pública, que pueden no ser considerados esenciales en el sentido estricto del término. **La Comisión pide al Gobierno que indique toda otra excepción al derecho de huelga establecido en la legislación y que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que la legislación sea modificada en conformidad con los principios antes mencionados.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1957)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 16 de septiembre de 2020, que denuncian actos antisindicales en el sector de la minería, en particular el despido antisindical del presidente del Sindicato de Mineros Unidos de Bulquiza (TUUMB) tras la creación del sindicato. La Comisión toma nota asimismo de que la CSI alega la falta de protección adecuada contra la discriminación antisindical. **Recordando que, en sus observaciones de 2019, la CSI había planteado alegaciones similares, y había señalado asimismo la existencia de graves obstáculos a la negociación colectiva, la Comisión pide al Gobierno que garantice que todas las alegaciones de discriminación antisindical sean objeto de investigaciones rápidas y eficaces por un órgano independiente, y que formule sus comentarios sobre las observaciones de la CSI de 2019 y 2020.**

La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha presentado su memoria, debida en 2019, por lo que insta al Gobierno a enviarla antes de su próxima reunión. Sin embargo, la Comisión observa que las memorias del Gobierno sobre la aplicación del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), contienen información pertinente para la aplicación del presente Convenio, por lo que se toman en consideración para la presente observación.

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que, a pesar de que el Código del Trabajo prevé medios de reparación para los casos de discriminación antisindical, en ausencia de un tribunal especial, los conflictos laborales se presentaban ante tribunales ordinarios, lo que retrasaba considerablemente los procedimientos. En esa ocasión, la Comisión recordó que la existencia de disposiciones legales generales que prohíben los actos de discriminación antisindical es insuficiente a menos que estén acompañadas por procedimientos rápidos y eficaces para garantizar su aplicación en la práctica, e instó al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el establecimiento y funcionamiento de los mecanismos de aplicación adecuados. Al tiempo que acoge con agrado que el Código del Trabajo, enmendado por la Ley núm. 136/2015: i) reconoce la afiliación sindical como un motivo de discriminación (artículo 9 del Código del Trabajo), y ii) extiende la protección brindada a los representantes sindicales a un año tras la expiración de su mandato (artículo 181 del Código del Trabajo), la Comisión entiende, apoyándose en la información suministrada por el Gobierno en su memoria presentada en virtud del Convenio núm. 151, que estas enmiendas al Código del Trabajo no han modificado los mecanismos de aplicación existentes para asegurar el acceso a procedimientos más rápidos y eficaces contra los actos de discriminación antisindical. **Teniendo particularmente en cuenta las denuncias reiteradas de la CSI de graves actos de discriminación antisindical y la presunta falta de protección adecuada, la Comisión pide al Gobierno que informe sobre toda evolución a este respecto. Pide al Gobierno que comunique información detallada sobre la aplicación práctica de los medios de reparación para los casos de discriminación antisindical establecidos en la legislación, en particular la disponibilidad y la utilización de cualquier mecanismo de aplicación aplicable, tales como las acciones judiciales emprendidas ante los tribunales, y la duración de los procedimientos.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. En sus comentarios anteriores, tomando nota de que el artículo 161 del Código del Trabajo prevé que solo puede concluirse un convenio colectivo a nivel de empresa o de sector, y que no se había concluido ningún convenio colectivo a nivel nacional, la Comisión había invitado al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para promover los convenios colectivos voluntarios a todos los niveles, también a nivel nacional, y a proporcionar información sobre toda medida adoptada y su impacto en la promoción de la negociación colectiva. La Comisión toma nota con **interés** de que el Código del Trabajo, en su versión enmendada, prevé, en el contexto del proceso de negociación colectiva, el derecho de los representantes sindicales a recibir información del empleador en el plazo de una semana sobre todos los asuntos relacionados con las negociaciones (artículo 163/2). La Comisión toma nota asimismo de la indicación del Gobierno, incluida en su memoria presentada en virtud del Convenio núm. 154, de que: i) una base de datos nacional para los convenios colectivos, los sindicatos y los conflictos colectivos, creada en diciembre de 2019 con el apoyo de la Oficina, será accesible a diversos organismos gubernamentales, y ayudará a las autoridades públicas a concebir medidas de política encaminadas a promover la negociación colectiva y a establecer mejores prácticas, ii) entre 2019 y 2020 se han concluido 16 convenios colectivos en los sectores turístico, de la alimentación, de la energía y del petróleo, que cubren al 10 por ciento de los trabajadores del sector privado, y iii) el número de convenios colectivos indicados por el Gobierno puede verse influido por el hecho de que los empleadores del sector privado no presenten los convenios colectivos en las oficinas del trabajo correspondientes, a pesar de la obligación legal de hacerlo derivada del artículo 167 del Código del Trabajo. Al tiempo que toma debida nota de la información comunicada por el Gobierno, la Comisión observa, sin embargo, que el Gobierno no ha formulado ninguna indicación relativa a la conclusión de convenios colectivos a nivel nacional, y que no se ha introducido ninguna enmienda al artículo 161 del Código del Trabajo. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre cualquier otra medida adoptada o prevista para promover la negociación colectiva, también a nivel nacional, cuando las partes así lo deseen. Pide asimismo al Gobierno que continúe comunicando información sobre el número de convenios colectivos que se han concluido y que están en vigor, los sectores cubiertos y el porcentaje de trabajadores cubiertos.**

Angola

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1976)

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de las observaciones del Sindicato Nacional de Docentes (SINPROF) y de la Internacional de la Educación (IE), recibidas el 1.º de septiembre de 2017, alegando la existencia de actos de represalia antisindical cometidos por el Gobierno, en distintas provincias

del país. A falta de información proporcionada por el Gobierno a este respecto, la Comisión recuerda que le corresponde a este adoptar todas las medidas precisas para que las autoridades competentes aceleren las investigaciones necesarias sobre los actos de discriminación antisindical notificados, adopten las medidas correctivas que correspondan e impongan sanciones adecuadas si se demuestra que se han obstaculizado los derechos sindicales reconocidos en el Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien comunicar sus comentarios al respecto.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Arbitraje obligatorio. La Comisión recuerda que desde hace varios años viene solicitando al Gobierno que se adopten las medidas necesarias para modificar los artículos 20 y 28 de la Ley núm. 20-A/92 sobre el Derecho de Negociación Colectiva, que impone el arbitraje obligatorio en términos contrarios a lo señalado por la Comisión. En comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que el artículo 273.2 de la Ley General del Trabajo, núm. 7/2015, establece que los conflictos colectivos de trabajo serán resueltos a través de la mediación, la conciliación y el arbitraje voluntario, sin perjuicio de la legislación específica, y por otra parte, había tomado nota de que el artículo 293 establece que los conflictos colectivos del trabajo se resolverán preferentemente a través del arbitraje voluntario. Dado que la Ley General del Trabajo, de 2015, deroga cualquier disposición que sea contraria a ella, la Comisión había pedido al Gobierno que aclarase si se habían derogado los artículos 20 y 28 de la Ley núm. 20-A/92, que imponen el arbitraje obligatorio a un conjunto de servicios que no son esenciales, o si los referidos artículos seguían vigentes. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en efecto, hay una contradicción entre los dos textos legislativos mencionados y que esta debería disiparse con ocasión de la revisión de la Ley núm. 20-A/92. **Al tiempo que recuerda que el arbitraje obligatorio en el contexto de la negociación colectiva solo es aceptable en relación con funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado (artículo 6 del Convenio), en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en toda o parte de la población) y cuando se trate de crisis nacionales agudas, la Comisión espera que se modificará sin más demora los artículos 20 y 28 de la Ley núm. 20-A/92 y pide al Gobierno que proporcione información sobre todo avance que se realice en la materia.**

Artículos 4 y 6. Negociación colectiva de funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado. La Comisión recuerda que desde hace varios años viene solicitando al Gobierno que tome medidas para que se garantice a las organizaciones sindicales de los funcionarios que no trabajan para la administración del Estado el derecho de negociar con sus empleadores públicos, no solamente su retribución salarial, sino también sus demás condiciones de empleo. La Comisión recuerda que, en virtud del artículo 6 del Convenio, debe establecerse una distinción entre, por una parte, los funcionarios que, por sus funciones, están directamente adscritos a la administración del Estado (por ejemplo, en algunos países, los funcionarios de los ministerios y otros órganos asimilados y su personal auxiliar), los cuales quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio y, por otra parte, todas las demás personas empleadas por el Gobierno, empresas públicas o instituciones públicas autónomas, las cuales deberían beneficiarse de las garantías contempladas en el Convenio (por ejemplo, los trabajadores de empresas públicas, los empleados de los servicios municipales y los de otras entidades descentralizadas, como los docentes del sector público). La Comisión toma nota de que el Gobierno se limita a indicar que los derechos de negociación colectiva de los funcionarios que no están adscritos a la administración del Estado están amparados por la Ley General del Trabajo, de 2015, y la Ley núm. 20-A/92 sobre el Derecho de Negociación Colectiva. En este sentido, la Comisión observa que, en virtud de los artículos 1, 1) y 2, f), de la Ley General del Trabajo, los únicos empleados públicos a los que cubre dicha Ley son los de las empresas públicas y que, del mismo modo, el artículo 2 de la Ley núm. 20-A/92 excluye de su ámbito de aplicación a los funcionarios de la administración pública central y local del Estado, así como a los trabajadores de los servicios públicos que no están constituidos como empresa. Habida cuenta de lo anterior, la Comisión observa que el ámbito de aplicación de las leyes mencionadas no parece cubrir todas las categorías de trabajadores considerados por la Comisión como funcionarios no adscritos a la administración del Estado. **Al no haber recibido más información, la Comisión pide al Gobierno que indique claramente las disposiciones o los mecanismos de negociación colectiva en virtud de los cuales las diversas categorías de funcionarios que no están adscritos a la administración del Estado pueden negociar sus condiciones de trabajo y empleo, y que proporcione información detallada sobre los distintos acuerdos celebrados con organizaciones de empleados y funcionarios públicos. La Comisión pide asimismo al Gobierno que vele por que se tengan en cuenta sus recomendaciones con vistas a la revisión de la Ley núm. 20-A/92 a la que hace referencia el Gobierno y le pide que comunique todo avance que se realice al respecto.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina en el marco de la revisión de las leyes relativas a la aplicación del Convenio.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Antigua y Barbuda

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) (ratificación: 2002)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 4 y 5 del Convenio. En sus comentarios anteriores, la Comisión había solicitado al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para conceder a los empleados públicos y a sus organizaciones protección legal suficiente contra todo acto de discriminación antisindical y de injerencia, y había solicitado al Gobierno que suministrara información sobre los casos relativos a la discriminación antisindical. La Comisión toma nota de la información que contiene la memoria del Gobierno, según la cual no hay ningún caso del que informar en materia de discriminación antisindical y que la Constitución de Antigua y Barbuda concede derechos inalienables a los ciudadanos. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para conceder a los funcionarios públicos y a sus organizaciones protección legal adecuada contra todo acto de discriminación antisindical y de injerencia, y también pide al Gobierno que siga informando de todos los casos relativos a discriminación antisindical (en particular respecto a los procedimientos y sanciones impuestas).**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Argelia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1962)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno, de las observaciones recibidas este año de los interlocutores sociales, y de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones recibidas el 29 de septiembre y el 9 de octubre de 2020 de la Confederación General Autónoma de Trabajadores en Argelia (CGATA) y del Sindicato Nacional Autónomo del Personal de la Administración Pública (SNAPAP), respaldadas por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y por la Internacional de Servicios Públicos (ISP). Las organizaciones mencionadas anteriormente denuncian el cierre de la sede de la CGATA en Argel, la persecución de cientos de sindicalistas en numerosas *wilayas* del país, así como el arresto, la detención y la condena en los tribunales de los siguientes delegados sindicales: i) Sr. Kaddour Chouicha, coordinador del Sindicato de Docentes de la Enseñanza Superior Solidarios (SESS); ii) Sra. Lalia Djaddour, miembro del Comité Nacional de Trabajadoras y Secretaria Nacional del SNAPAP, y iii) Sr. Maaza Belkacem, miembro de la Federación Nacional del Sector de la Justicia.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones recibidas el 30 de septiembre de 2020 de la Confederación Sindical des Fuerzas Productivas (COSYFOP), respaldadas por la UITA, la ISP e IndustriALL Global Union. La COSYFOP denuncia los siguientes hechos producidos en 2020: i) la creación de una oficina clon de la COSYFOP a través de una asamblea general sin representantes de los sindicatos afiliados, y cuyos representantes supuestamente elegidos nunca han sido miembros de la Confederación; ii) el cierre precintado de la sede social de la COSYFOP el 21 de febrero de 2020; iii) una campaña gubernamental contra las organizaciones afiliadas a la COSYFOP; iv) el acoso judicial contra los siguientes delegados sindicales: Sr. Raouf Mellal, Presidente de la COSYFOP; Sr. Hamza Kherroubi, Presidente del Sindicato Nacional de Auxiliares Sanitarios (SNAS); Sr. Ayoub Merine, Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores de los Fondos de Seguridad Social; Sr. Benzine Slimane, miembro de la Oficina de la COSYFOP; Sr. Nasser Hamitouche, delegado de la *wilaya* de Argel de la COSYFOP; Sra. Tym Kadri, Presidenta de la Federación del Personal del Sector de la Educación; Sr. Omar Harid, Secretario General de la Oficina de la *wilaya* de Guelma de la COSYFOP, y Sr. Mohamed Essalih Bensdira, Presidente del Comité Nacional de Desempleados de la COSYFOP, y v) las observaciones presentadas por la COSYFOP sobre el proyecto de enmienda de la Ley núm. 90-14 han sido ignoradas por el Gobierno.

La Comisión había tomado nota anteriormente de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019, que se refieren a cuestiones de orden legislativo cuyos aspectos fundamentales ya han sido examinados por la Comisión, y en las que se denuncia la persistencia de las violaciones del Convenio en la práctica. La CSI alega, en particular, que las autoridades siguen haciendo uso de una facultad discrecional para denegar el registro de algunos sindicatos. Asimismo, la Comisión había tomado nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 30 de agosto y el 1.º de septiembre de 2019, que contiene las declaraciones de los empleadores realizadas ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019. Por último, la Comisión había tomado nota de las observaciones de la COSYFOP, recibidas el 28 de agosto, el 11 de octubre y el 13 de noviembre de 2019, en referencia a los grandes obstáculos al derecho de organizar

libremente sus actividades y en las que formula propuestas sobre la reforma legislativa en curso relativa a la aplicación del Convenio.

Habida cuenta de la gravedad de los hechos alegados, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que presente sus comentarios en respuesta a las observaciones mencionadas en caso de que no los haya proporcionado en su respuesta de noviembre de 2020, que la Comisión se refiere a continuación, en especial las alegaciones de cierre de los locales sindicales y la detención y condenas de los delegados sindicales, así como las formuladas por la COSYFOP y relativas a las dificultades de instalación de un sindicato afiliado en una empresa de ingeniería y construcción.

La Comisión toma nota de la siguiente información proporcionada por el Gobierno en noviembre de 2020 en respuesta a ciertas observaciones: i) el Gobierno informa de la situación del registro de los sindicatos. La Comisión se refiere a esta información; ii) el Gobierno indica que la detención del Sr. Chouicha, Coordinador del SESS, no estaba vinculada con sus actividades sindicales, sino con actividades que habían alterado el orden público debido a la difusión de folletos políticos de desestabilización y de desobediencia civil; este último fue puesto en libertad ulteriormente; iii) el Gobierno se refiere a la situación del Sr. Mellal, Presidente de la COSYFOP, recordando una decisión judicial dictada por el Tribunal Supremo en octubre de 2019 que confirma su despido por falta profesional. Según el Gobierno, el Sr. Mellal ejerce una profesión liberal y ha perdido su credibilidad de representante sindical a causa de sus comunicados en los que insta al cambio político recurriendo a la violencia. La Comisión observa que la situación profesional del Sr. Mellal ha sido objeto de un examen por el Comité de Libertad Sindical, que ha formulado recomendaciones (véase 392.º informe, octubre de 2020, caso núm. 3210).

La Comisión toma nota de que la misión de alto nivel solicitada por la Comisión de Aplicación de Normas en junio de 2018 viajó a Argel en mayo de 2019. Después, la misión presentó un informe en el que figuraba su análisis de las cuestiones pendientes en lo relativo a la aplicación del Convenio, y formuló sus recomendaciones. La Comisión observa que la aceptación de la misión y su realización constituyen un indicio positivo en cuanto a la voluntad del Gobierno de progresar en lo que concierne a estas cuestiones pendientes desde hace muchos años. La Comisión ha recibido informaciones recopiladas por la misión en sus reuniones, así como en las conclusiones y recomendaciones que ha formulado, y las cuales permiten una comprensión más empírica de las dificultades de orden jurídico y práctico en cuanto al ejercicio de la libertad sindical en el país.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

La Comisión toma nota del debate que se celebró en la Comisión de la Conferencia, en junio de 2019, en lo relativo a la aplicación del Convenio por parte de Argelia. La Comisión observa que, si bien la Comisión de la Conferencia había saludado la aceptación por parte del Gobierno de la misión de alto nivel, esta había expresado su preocupación ante la persistencia de las restricciones a los derechos de los trabajadores de constituir las organizaciones, las federaciones y las confederaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas, y ante la ausencia de progresos tangibles en la adaptación de la legislación al Convenio. En sus conclusiones, la Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que se encargase de: i) asegurar que el registro de sindicatos en la legislación y en la práctica sea conforme al Convenio; ii) tramitar las solicitudes pendientes de registro de los sindicatos libres e independientes que hayan cumplido los requisitos establecidos por la legislación, y permitir la constitución y el funcionamiento libres de los sindicatos; iii) reexaminar la decisión de disolver el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Electricidad y del Gas (SNATEGS); iv) proporcionar sistemática y rápidamente a las organizaciones sindicales toda la información necesaria y detallada que les permita realizar correcciones o trámites adicionales para que se proceda a su registro; v) enmendar el artículo 4 de la Ley núm. 90-14 con el fin de suprimir los obstáculos para el establecimiento por los trabajadores de las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes, con independencia del sector al que pertenezcan; vi) enmendar el artículo 6 de la Ley núm. 90-14 con el fin de reconocer el derecho de todos los trabajadores, sin distinción, a constituir sindicatos; vii) adoptar todas las medidas adecuadas para garantizar que, sea cual sea la afiliación sindical, el derecho de libertad sindical pueda ejercerse en condiciones normales, respetando las libertades públicas y en un ambiente ausente de violencia, presión y amenazas; viii) asegurar la investigación imparcial y el derecho al debido proceso, con miras a garantizar el Estado de derecho; ix) reintegrar a los funcionarios del Gobierno que hayan sido objeto de despido antisindical, según proceda, y x) asegurar que el nuevo proyecto de Código del Trabajo se adopte sin más demora y sea conforme al texto del Convenio. La Comisión toma nota de que, como se había pedido, el Gobierno transmitió después en su memoria información detallada sobre el seguimiento dado a las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia.

Cuestiones legislativas

Modificación de la Ley relativa a las modalidades de ejercicio del derecho sindical y revisión del Código del Trabajo. La Comisión recuerda que el Gobierno hace referencia, desde 2011, al proceso de revisión del Código del Trabajo en respuesta a las preocupaciones de la Comisión en lo relativo a la aplicación del Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha comunicado a la misión de alto nivel su intención

de adoptar un nuevo enfoque para responder rápidamente a los comentarios en los que se pide la modificación de los artículos 2, 4 y 6 de la Ley núm. 90-14 relativa a las modalidades de ejercicio del derecho sindical. Este nuevo enfoque consiste en revisar en primer lugar las disposiciones mencionadas y disociar esta modificación del proceso más general de revisión de la totalidad del Código del Trabajo, que se realizaría más adelante. Sin embargo, aún no se han definido las modalidades de consulta ni el calendario que va a seguirse. Dado que, según le comunicaron a la misión las organizaciones sindicales y patronales, no se ha celebrado discusión alguna sobre el proyecto de Código desde 2017, esta ha recomendado al Gobierno que entable sin demora la elaboración de los proyectos de texto por el que se revisan las disposiciones de la Ley núm. 90-14, según las recomendaciones de la Comisión, y que prosiga la labor de adaptación del proyecto de Código del Trabajo a los comentarios técnicos formulados por la Oficina en 2015, todo ello en consulta con todos los interlocutores sociales. En junio de 2019, el Gobierno confirmó ante la Comisión de la Conferencia su intención de actualizar el proyecto de revisión del Código del Trabajo a la luz de las enmiendas propuestas por la Oficina y de consultar a todos los interlocutores económicos y sociales.

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, que indica que se ha elaborado y presentado ante 47 organizaciones sindicales y patronales y 27 departamentos ministeriales un anteproyecto de ley por el que se modifica y completa la Ley núm. 90-14. Según el Gobierno, este anteproyecto de ley modifica todos los artículos que son objeto de comentarios de la Comisión. Además, el Gobierno indica que, en febrero de 2020, se pudo beneficiar de los comentarios técnicos de la Oficina, y que la última versión del anteproyecto de ley tiene debidamente en cuenta dichos comentarios. El Gobierno señala que el proyecto de ley está discutiéndose en la Secretaría General del Gobierno con miras a su adopción en el Consejo del Gobierno y posteriormente en el Consejo de Ministros, antes de transmitirlo al Parlamento. Además, el Gobierno hace referencia a una nueva versión del Código del Trabajo que incluye las observaciones de 2015 de la Oficina. Indica que este nuevo texto se presentará al proceso de concertación con los interlocutores económicos y sociales y que la versión final se someterá después a las autoridades competentes para su aprobación y promulgación. La Comisión saluda la indicación del Gobierno según la cual se han tenido en cuenta sus comentarios en el texto por el que se modifica la Ley núm. 90-14 y se han tomado en consideración los comentarios técnicos de la Oficina a la hora de redactar tanto este texto como el nuevo proyecto de revisión del Código del Trabajo. En cuanto a las modificaciones a la Ley núm. 90-14, la Comisión remite a los comentarios que formula a continuación. En lo concerniente al Código del Trabajo, la Comisión remite a los comentarios que formula en su solicitud directa. ***La Comisión espera que el Gobierno tome todas las medidas necesarias para llevar a buen fin, sin demora, la reforma legislativa solicitada por la Comisión para dar plenamente efecto a las disposiciones del Convenio, y que pueda comunicar pronto algún avance en este sentido.***

Artículo 2 del Convenio. Derecho de constituir organizaciones sindicales. La Comisión recuerda que sus comentarios hacían referencia al artículo 6 de la Ley núm. 90-14, que limita el derecho de constituir una organización sindical a las personas de nacionalidad argelina de origen o adquirida hace al menos diez años. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual el proyecto de ley incluye una modificación del artículo 6 que suprime la condición relativa a la nacionalidad, lo que permitirá a los trabajadores y empleadores extranjeros constituir organizaciones sindicales y, con la condición de tres años de residencia y según las modalidades establecidas en los estatutos, ser miembros de órganos directivos o administrativos de un sindicato. ***La Comisión confía en que la modificación del artículo 6 de la Ley núm. 90-14 tenga lugar sin dilación a fin de que se reconozca a todos los trabajadores, sin distinción de nacionalidad, el derecho de constituir una organización sindical y de acceder a las funciones en los órganos de dirección o de gestión.***

Artículo 5. Derecho de constituir federaciones y confederaciones. La Comisión recuerda que sus comentarios hacían referencia a los artículos 2 y 4 de la Ley núm. 90-14, los cuales, leídos conjuntamente, limitan la constitución de federaciones y confederaciones a una ocupación, rama o sector de actividad. La Comisión había tomado nota anteriormente de la indicación del Gobierno según la cual el artículo 4 en cuestión se enmendaría a través de la inclusión de una definición de «federaciones» y «confederaciones». La Comisión toma nota de que el Gobierno se limita a señalar en su memoria que el proyecto por el que se modifica la Ley núm. 90-14 aclara los conceptos de «unión», «federación» y «confederación» con vistas a permitir su constitución, independientemente del sector de actividad que cubran los sindicatos afiliados. La Comisión acoge con agrado la indicación del Gobierno de que la última modificación del artículo 4 de la ley permitirá a las organizaciones sindicales constituir federaciones, sindicatos y confederaciones, con independencia de la ocupación, la rama y el sector a las que pertenezcan. ***La Comisión confía en que la modificación del artículo 4 de la Ley núm. 90-14 tenga lugar sin dilación con objeto de eliminar todo obstáculo a la constitución de federaciones y confederaciones por las organizaciones de trabajadores, independientemente del sector al que pertenezcan.***

Artículo 3. Restricción del acceso a los cargos sindicales. Por último, la Comisión toma nota de que la misión de alto nivel constató, en lo relativo al artículo 2 de la Ley núm. 90-14, que su aplicación puede limitar el pleno disfrute y el ejercicio de la libertad sindical. Según la misión, la utilización de la expresión «trabajadores asalariados» que figura en el artículo 2 de la Ley núm. 90-14 puede tener el efecto de restringir el acceso a los cargos sindicales. Las reuniones que mantuvo la misión le permitieron descubrir que el

despido de un dirigente sindical (o de un miembro fundador de una organización en espera de aprobación) en una empresa o una administración concreta le llevaba a perder su condición de asalariado y por lo tanto este trabajador perdía, *de jure*, su calidad de responsable sindical en virtud del artículo 2 de la Ley núm. 90-14. La misión observó que esta situación podría mermar la libertad de acción de la organización y su capacidad de elegir libremente a sus representantes. En este sentido, la Comisión recuerda que considera que la obligación de pertenecer a una ocupación o una empresa para ejercer un cargo sindical atentan contra el derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos y elegir a sus representantes libremente. Impide la posibilidad de que los sindicatos elijan a ciertas personas calificadas (jubilados o dirigentes sindicales que trabajan a tiempo completo para el sindicato) para cargos sindicales, privando a las organizaciones de la experiencia de determinados dirigentes en circunstancias en que no disponen entre sus miembros de un número suficiente de personas debidamente capacitadas. Por otra parte, también existe el riesgo concreto de que se produzca una injerencia por parte del empleador mediante el despido de dirigentes sindicales, lo que supone la pérdida de sus cargos en los sindicatos (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 102). A la luz de lo anterior, la Comisión había pedido al Gobierno que consultara urgentemente a los interlocutores sociales acerca de las medidas que era preciso adoptar para modificar las prescripciones que se derivaban de la aplicación del artículo 2 de la Ley núm. 90-14, con el fin de que no se limitara la posibilidad de ocupar cargos sindicales en una empresa o un establecimiento a los trabajadores asalariados de la empresa o el establecimiento en cuestión, o con miras a suscitar la cuestión de la pertenencia a una ocupación o la condición de asalariado para al menos una proporción razonable de los responsables sindicales. En la información complementaria proporcionada, el Gobierno indica que una verdadera representación de los trabajadores ante el empleador, en particular a través de la sección sindical, que es elegida democráticamente por los afiliados, no solo es relevante por su experiencia en la empresa de que se trate, sino también por el conocimiento de la organización y de la cultura de la empresa. Según el Gobierno, la definición del término «trabajador» está vinculada con la cuestión de la remuneración, que representa la contrapartida de los esfuerzos desplegados por el trabajador. Esta definición crea una relación de trabajo y un vínculo jurídico que establece derechos y obligaciones para las dos partes de la relación de trabajo. Por último, recordando que ninguna organización sindical ha planteado la cuestión de la representación sindical, el Gobierno indica que la cuestión de la concesión del mandato a personas ajenas a los «organismos empleadores» por organizaciones sindicales tal vez pueda contemplarse en determinadas condiciones, y que consultará con los interlocutores sociales y económicos. ***La Comisión espera que el Gobierno celebre consultas sin dilación con los interlocutores sociales sobre la cuestión de la concesión del mandato de representación sindical a personas ajenas a la empresa o al establecimiento. Recuerda la necesidad de modificar los requisitos derivados de la aplicación del artículo 2 de la Ley núm. 90-14, con objeto de que las funciones sindicales en una empresa ya no se limiten a las personas asalariadas de la empresa o del establecimiento de que se trate, o de plantear la cuestión de la pertenencia a una ocupación o de la calidad de asalariado para al menos un porcentaje razonable de representantes sindicales.***

Registro de sindicatos en la práctica

La Comisión recuerda que sus comentarios hacen referencia desde hace muchos años a la cuestión de los plazos particularmente largos, algunas veces de varios años, para la tramitación de las solicitudes de registro de sindicatos, o a la cuestión de la negativa de las autoridades a registrar ciertas organizaciones sindicales autónomas sin indicar los motivos.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informó a la misión de alto nivel, así como a la Comisión de la Conferencia, acerca de la reciente iniciativa del Ministerio de Trabajo para actualizar los expedientes relativos a la constitución de sindicatos e invitar a las organizaciones que deseen registrarse o cuyas solicitudes se encuentran en trámite, que se reúnan con el Ministerio para actualizar la documentación administrativa, en particular en lo relativo a su situación profesional. Según la memoria del Gobierno y la información complementaria proporcionada, esta iniciativa ha llevado al registro de 138 organizaciones representativas (91 organizaciones sindicales y 47 organizaciones de empleadores) en el mes de marzo de 2020.

Por otra parte, la Comisión toma nota de la información facilitada por el Gobierno en lo relativo al registro de sindicatos que figuraba en comentarios anteriores: i) se ha procedido al registro del Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Limpieza y el Saneamiento (SNATNA) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Mobilis (SNTM); ii) el Sindicato Argelino Autónomo de Trabajadores del Transporte (SAATT) y el Sindicato Autónomo de Abogados Argelinos (SAAVA) aún no han respondido a las misivas del Ministerio en las que se les pedía que actualizaran sus solicitudes de registro. Las gestiones llevadas a cabo por las administraciones públicas para ponerse en contacto con estos sindicatos no han tenido éxito; iii) el Gobierno informa del registro del Sindicato de Docentes de la Enseñanza Superior Solidarios (SESS) en febrero de 2020; iv) la tramitación de los expedientes de constitución del Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Fabricación y Transformación de Papel y Embalaje (SNATFTPE), el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Madera y sus Derivados (SNATMBD) y el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de EUREST Argelia (SNATE) es competencia de la autoridad territorial de la *wilaya* o del municipio. Según el Gobierno, las gestiones llevadas a cabo por las administraciones públicas para ponerse en contacto con estos

sindicatos no han tenido éxito; v) el expediente de constitución del Sindicato Argelino de Funcionarios de la Administración Pública (SAFAP) está pendiente porque hay un conflicto entre los miembros fundadores acerca de la presidencia de esta organización; no obstante, hay una tentativa de conciliación en curso, y el Gobierno informará a la Oficina de la evolución de la situación; vi) el Gobierno reitera que la Confederación General Autónoma de Trabajadores de Argelia (CGATA) ha presentado un expediente de constitución que no es conforme ya que no está compuesta por sindicatos constituidos legalmente en virtud de la legislación, que exige que toda confederación se forme a raíz de una agrupación de sindicatos registrados o que tengan entidad jurídica, y vii) según el Gobierno, algunas personas sin relación alguna con la Confederación Sindical de Fuerzas Productivas (COSYFOP) se han apoderado del justificante de registro de la organización sin que ningún miembro o afiliado estuviese presente. Aun así, el Gobierno admite que la COSYFOP está formada por tres sindicatos constituidos legalmente.

El Gobierno añade que, para dar seguimiento a las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia, la correspondencia y las reuniones con los representantes de los sindicatos que piden el registro quedan referenciadas en actas que firman también los solicitantes. Por último, el Gobierno comunica que está elaborando en la actualidad un manual de procedimientos en lo relativo a las modalidades de registro de sindicatos.

La Comisión saluda la información sobre el asunto que transmite el Gobierno y le pide que siga aportando información actualizada sobre la tramitación de los expedientes de solicitud de registro de sindicatos.

La Comisión se refiere a continuación a la situación específica de determinadas organizaciones sindicales.

La Comisión toma nota de los aspectos suscitados por la misión de alto nivel sobre la cuestión del registro de determinados sindicatos que se examinan a continuación y que considera especialmente pertinentes. En primer lugar, la misión observó que las disposiciones legislativas relativas a las condiciones de constitución de las federaciones y confederaciones de sindicatos que cubren varios sectores de actividad parecen interpretarse de manera poco coherente y muy restrictiva según las organizaciones. Asimismo, la misión constató que en una ocasión no se entregó el justificante de registro a una confederación porque agrupa a afiliados de distintos sectores cuando, en febrero de 2019, se accedió al registro de una organización de empleadores, a pesar de que esta reúne a afiliados de cuatro sectores diferentes. Asimismo, se comunicó a la misión el caso de una central sindical que se compone de afiliados de varios sectores. Así, la misión ha recomendado que el Gobierno adopte una postura constante en la práctica y admita la posibilidad de que se constituyan organizaciones que reúnen a afiliados de ocupaciones, ramas o sectores de actividad distintos, como se señala en los comentarios de la Comisión sobre la aplicación de los artículos 2 y 4 de la Ley núm. 90-14. Por lo tanto, la misión también ha pedido que el Gobierno registre cualquier organización en esta situación que haya solicitado el registro. La Comisión toma nota asimismo de que la misión constató algunas faltas de coherencia en las respuestas en las que se deniega el registro. En la mayor parte de los casos, la respuesta de la administración indica solo que «la solicitud de declaración de constitución de la organización sindical no cumple los requisitos establecidos en la Ley núm. 90-12, de 2 de junio de 1990, relativa a las modalidades de ejercicio del derecho sindical, por lo que se invita al solicitante a ceñirse a dicha ley», sin más precisiones. De este modo, la misión ha alentado al Gobierno a proporcionar sistemática y rápidamente a las organizaciones sindicales toda la información necesaria que les permita realizar correcciones o trámites adicionales para que se proceda a su registro.

En general, si bien saluda favorablemente los esfuerzos del Gobierno para aclarar la manera en que la administración tramita las solicitudes de registro de los sindicatos, la Comisión expresa su **preocupación** por el hecho de que el registro de la mayor parte de las federaciones y sindicatos que son objeto de estos comentarios, como la CGATA, el SAAVA y el SAAT, sigue pendiente. Además, la Comisión toma nota de las explicaciones aportadas sobre las denegaciones de registro remitidas por la administración a la Confederación de Sindicatos Argelinos (CSA), la COSYFOP y el SAFAP, cuyos representantes se reunieron con la misión de alto nivel. La Comisión toma nota de que, habida cuenta de los elementos que le han comunicado tanto las propias organizaciones como las autoridades, la misión ha recomendado al Gobierno que proceda urgentemente al registro de la CGATA, la CSA y el SAFAP.

La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno se empeña básicamente en repetir en su memoria y en la información complementaria comunicada en 2020 las mismas explicaciones que había expuesto ya sobre las denegaciones de registro en lo relativo a las organizaciones sindicales mencionadas, fundadas en gran medida en las disposiciones legislativas en vigor, cuya falta de conformidad con el Convenio ya ha puesto de manifiesto la Comisión. El Gobierno debería tener en cuenta también el proceso de modificación de estas disposiciones que ha emprendido para dar efecto al Convenio. **Por consiguiente, la Comisión confía que el Gobierno tendrá en cuenta los elementos que se han recordado anteriormente al volver a considerar la urgencia de los expedientes de registro de la CGATA, la CSA y la COSYFOP. Además, remite a las recomendaciones de la misión de alto nivel e insta al Gobierno a que proceda con carácter urgente al registro del SAFAP nada más acabe la controversia interna a la que ha hecho referencia. Espera que el Gobierno comunique muy pronto avances tangibles en la tramitación favorable de estos expedientes de**

registro que están pendientes, en algunos casos, desde hace varios años. Por otra parte, la Comisión alienta una vez más al Gobierno a proporcionar sistemática y rápidamente a las organizaciones sindicales toda la información necesaria que les permita realizar correcciones o trámites adicionales para que se proceda a su registro.

En cuanto a la situación del Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de la Electricidad y del Gas (SNATEG), cuyas observaciones se recibieron en julio de 2018 y se referían a numerosos obstáculos al derecho de organizar libremente sus actividades, la Comisión recuerda que el SNATEG presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical, que se pronunció nuevamente sobre el fondo del asunto (véase 392.º informe, octubre de 2020, caso núm. 3210) y formuló recomendaciones pidiendo en particular al Gobierno que procediera a una investigación independiente para determinar las circunstancias que habían conducido a la decisión administrativa que aprobaba la disolución del SNATEG a pesar de los elementos presentados por el sindicato de que no se había decidido tal disolución voluntaria. Remitiéndose a las recomendaciones formuladas por la Comisión de la Conferencia en junio de 2019, el Comité de Libertad Sindical pidió al Gobierno que revisara sin demora la decisión de disolver el SNATEG. Por último, el Comité exhortó al Gobierno a que pusiera en práctica sin dilación sus recomendaciones, a fin de garantizar, en la empresa industrial energética en cuestión, un entorno en el que se respeten y garanticen los derechos sindicales para todas las organizaciones sindicales, y en el que los trabajadores tengan la posibilidad de afiliarse al sindicato de su elección, de elegir a sus representantes y de ejercer sus derechos sindicales sin temor a represalias y a la intimidación. **La Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para hacer efectivas las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical a este respecto.**

En términos generales, habida cuenta de las medidas que el Gobierno ha emprendido para tratar las cuestiones jurídicas y prácticas que se han suscitado en relación con la aplicación del Convenio, la Comisión confía en que este podrá seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno que reitera el contenido de su demanda directa adoptada en 2019.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2022.]

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1962)

Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical de Fuerzas Productivas (COSYFOP), recibidas el 30 de septiembre de 2020, y apoyadas por la Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), y la IndustriALL Global Union. Habida cuenta de que no ha recibido información complementaria del Gobierno, la Comisión ha procedido a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponía en 2019, así como sobre la base de la información que figura en las observaciones de la COSYFOP (véanse los artículos 1 y 2 del Convenio, a continuación).

Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia. La Comisión toma nota de las observaciones que denuncian discriminación contra dirigentes sindicales y sindicalistas transmitidas, entre 2017 y 2019, por la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores del Gas y la Electricidad (SNATEG), y la COSYFOP. La Comisión toma nota de que esta cuestión también ha sido abordada de manera recurrente por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo (en adelante, la Comisión de la Conferencia) con motivo de su discusión sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (discusiones celebradas en junio de 2017, junio de 2018 y junio de 2019), que ha pedido continuamente al Gobierno que informe sobre la situación de los dirigentes sindicales y sindicalistas cuyo despido antisindical se había denunciado. Por último, la Comisión toma nota de que se han sometido al Comité de Libertad Sindical varios casos relativos al acoso y el despido de dirigentes sindicales y sindicalistas mencionados en las observaciones de las organizaciones sindicales. La Comisión toma nota de que, en el marco de las recomendaciones formuladas por la Comisión de la Conferencia en junio de 2018, una misión de alto nivel viajó a Argel en mayo de 2019 y pudo recopilar *in situ* información sobre la situación de los sindicalistas despedidos. Por último, la Comisión toma nota de que el Gobierno ha comunicado periódicamente información sobre las observaciones recibidas de las organizaciones sindicales, así como en respuesta a las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia.

La Comisión recuerda que, en 2016, la CSI y la CGATA formularon observaciones relativas a actos de discriminación antisindical contra dirigentes sindicales, y a despidos de sindicalistas como consecuencia de nuevos movimientos sociales en empresas de diversos sectores y en el sector público (justicia, correos, salud pública, agencia nacional de recursos hidráulicos). En relación con esto, toma nota de la información facilitada por el Gobierno sobre las medidas de reintegración de los trabajadores despedidos en la administración pública. La Comisión observa que ciertos dirigentes sindicales aún no han sido reintegrados, en ciertos casos a pesar de las decisiones judiciales a su favor. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que, por una parte, garantice la aplicación inmediata de todas las decisiones judiciales que ordenan el reintegro de dirigentes sindicales y sindicalistas en la administración pública y que, por otra parte, siga**

facilitando información sobre otros dirigentes sindicales y sindicalistas despedidos, cuya situación aún no se ha resuelto.

La Comisión toma nota de que las observaciones de las organizaciones sindicales recibidas desde 2017 se refieren en gran parte al despido masivo de miembros del SNATEG por una empresa del sector del gas y a la injerencia en el funcionamiento del sindicato. El Gobierno ha comunicado información sobre la situación de los sindicalistas despedidos, indicando últimamente medidas de reintegración para la mayoría de los trabajadores afectados, situaciones que están solucionándose y despidos confirmados por faltas graves para ciertos trabajadores. A este respecto, la Comisión recuerda que el SNATEG presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical y que la misión de alto nivel recabó sobre el terreno información actualizada sobre esta cuestión, proporcionada tanto por el Gobierno como por representantes sindicales. Sobre esta base, el Comité de Libertad Sindical se pronunció de nuevo sobre el fondo de esta queja en su reunión de octubre de 2020, y formuló recomendaciones pidiendo en particular al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para que se apliquen sin más demora las decisiones judiciales o de la inspección del trabajo sobre la reintegración de los miembros del SNATEG, y proporcionara información en relación con los alegatos según los cuales la mayor parte de los trabajadores que se han reincorporado a la empresa habrían sido obligados a darse de baja del SNATEG y a afiliarse a otro sindicato presente en la empresa (véase 392.º informe, octubre de 2020, caso núm. 3210). **La Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para dar seguimiento a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, y, en particular, las relacionadas con los dirigentes sindicales del SNATEG que todavía no han sido reintegrados.**

La Comisión toma nota de las observaciones de la COSYFOP sobre los actos de discriminación contra sus miembros desde la renovación reciente de su órgano rector. La Comisión observa que, en mayo de 2019, la misión de alto nivel se reunió con representantes de la COSYFOP que proporcionaron información sobre el acoso contra sus dirigentes, en particular el Sr. Raouf Mellal, el Sr. Ben Zein Slimane y el Sr. Abdelkader Kouafi, y sobre la intimidación en el trabajo contra la Sra. Haddad Racheda y la Sra. Sarah Ben Maich, que condujo a que estas últimas abandonaran sus funciones sindicales. La Comisión toma nota asimismo de que el Sr. Mellal ha sido objeto de violencia física con motivo de su detención por realizar actividades sindicales, y es objeto continuamente de intimidación y de detenciones abusivas. Además, la Comisión toma nota de que la COSYFOP denuncia los actos de discriminación y de injerencia contra las siguientes organizaciones sindicales afiliadas: i) el despido, en octubre de 2019, de 17 dirigentes y miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de BATIMETAL-COSYFOP y la amenaza de la empresa de no reintegrarles a menos que abandonen el sindicato en cuestión. Los delegados sindicales solo fueron reintegrados efectivamente en la empresa cuando se dieron de baja del sindicato y que parece que, desde febrero de 2020, uno de los antiguos delegados es miembro de una oficina clon de la oficina del sindicato de empresa, que tiene el apoyo del Gobierno; ii) amenazas de despido y de cargos penales contra los miembros del Sindicato de trabajadores del Comité de regulación de la electricidad y del gas (STCREG); iii) el despido de todos los dirigentes del Sindicato nacional del instituto superior de gestión y la negativa de la inspección del trabajo a hacer aplicar las disposiciones en materia de protección de los delegados sindicales en virtud del artículo 56 de la Ley núm. 90-14 relativa a las modalidades de ejercicio del derecho de sindicación, y iv) la correspondencia del Secretario General del Ministerio de Trabajo incitando a todos los fondos de solidaridad social a despedir a todos los miembros de la Federación nacional de trabajadores de las Cajas de la Seguridad Social afiliados a la COSYFOP, que condujo al acoso judicial y al despido del Presidente de la Federación en cuestión, que luego dimitió de la COSYFOP, poco después de haber sido reintegrado en enero de 2020. **La Comisión toma nota con preocupación de la gravedad de las alegaciones e insta al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para que las autoridades competentes realicen las investigaciones necesarias de los hechos de discriminación antisindical contra los miembros de la COSYFOP y las organizaciones sindicales afiliadas. La Comisión espera que el Gobierno adopte medidas correctivas para restablecer los derechos de los trabajadores que son víctimas de discriminación antisindical y obtener el cese sin demora de injerencia de los empleadores y las autoridades administrativas en el ejercicio de la libertad sindical. La Comisión insta al Gobierno a que formule comentarios y proporcione información detallada a este respecto.**

Revisión de la legislación. En lo que respecta, de manera general, a la necesidad de brindar una protección adecuada a los dirigentes sindicales y sindicalistas contra los actos de discriminación antisindical, la Comisión se refiere a las preocupaciones expresadas por la misión de alto nivel en relación con el tratamiento dilatorio de las decisiones judiciales ejecutorias de reintegración pronunciadas a favor de los dirigentes sindicales y que siguen sin ejecutarse, y con la judicialización excesiva de los procedimientos. Además, la Comisión toma nota de que la misión de alto nivel identificó una dificultad de aplicación del artículo 1 del Convenio para los miembros fundadores de sindicatos. Según la misión, dado el estado actual del marco legislativo y de los procedimientos, sería posible que un empleador despidiera a los miembros fundadores de un sindicato durante su periodo de registro, lo que en la práctica puede llevar varios años, sin que estos últimos se beneficien de la protección de la legislación relativa a la discriminación antisindical. **La Comisión insta al Gobierno a que realice sin dilación, en consulta con los interlocutores sociales, un examen de todo el marco jurídico y de la práctica relativa a la protección contra la discriminación antisindical, con el fin de adoptar las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada de los dirigentes sindicales y sindicalistas durante el periodo de registro del sindicato constituido. Pide al Gobierno que**

informe de todo progreso realizado en este sentido y confía en que este último recurra a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de las estadísticas transmitidas sobre el número de convenios y acuerdos colectivos registrados por la inspección del trabajo entre 1990 y 2019, así como sobre el número de trabajadores cubiertos. **La Comisión invita al Gobierno a que continúe proporcionando las estadísticas disponibles sobre el número de convenios colectivos registrados y, en la medida de lo posible, a que precise los sectores y el número de trabajadores cubiertos.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Argentina

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020) y que relata las medidas adoptadas en el contexto de la pandemia de COVID-19 en atención al diálogo social y a la aplicación del Convenio (como la prórroga de los mandatos de los directivos y representantes sindicales). La Comisión saluda la reanudación de las actividades de la subcomisión normativa de la Comisión de Diálogo Social, a efectos de avanzar en el tratamiento tripartito de las cuestiones vinculadas a los organismos de control de la OIT. Al respecto, el Gobierno informa que se ha invitado a la OIT a participar en las reuniones tripartitas y que se están abriendo espacios para el tratamiento de diferencias entre los estados provinciales, la nación y los actores sociales.

La Comisión también toma nota de las observaciones de:

- i) la Unión Industrial Argentina (UIA), transmitidas con la memoria complementaria y que destacan el impulso dado desde el Gobierno al diálogo social como herramienta para alcanzar acuerdos para atravesar la crisis, e indican que se han celebrado reuniones con el objeto de avanzar en el tratamiento de asuntos pendientes;
- ii) la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA), recibidas el 27 de septiembre de 2020 y que aluden a las medidas adoptadas en atención a la pandemia y afirman que el movimiento sindical ha sentado las bases para un diálogo sostenido con el Gobierno y los empleadores (destacan la importancia de constituir un consejo económico y social);
- iii) la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma), recibidas el 30 de septiembre de 2020 y que denuncian la persistencia del Gobierno en su renuencia a adecuar la legislación sindical al Convenio. La CTA resalta los esfuerzos de la Dirección Internacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para mantener activa la Comisión de Diálogo Social y sus subcomisiones. Lamenta, sin embargo, que se haya omitido tratar la reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales en estos ámbitos. La CTA Autónoma remite asimismo alegatos suplementarios de vulneraciones al Convenio en la práctica (relativos a dilaciones y negativas a inscribir u otorgar personería a sindicatos, represión de dos manifestaciones públicas en septiembre de 2019, criminalización de una huelga de chóferes en octubre de 2019, espionaje y hostigamiento policial en una sede sindical provincial, y actos de injerencia en dos procesos electorales sindicales). **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus observaciones al respecto.**

La Comisión espera que las cuestiones adicionales planteadas en estas observaciones complementarias serán también examinadas y abordadas de manera tripartita en el marco de la subcomisión normativa de la Comisión de Diálogo Social. La Comisión espera firmemente que en ese mismo contexto se tomen medidas concretas para el tratamiento de las cuestiones planteadas en precedentes observaciones, incluida la adecuación al Convenio de la legislación a la que se refiere y alude este comentario.

Por otra parte, la Comisión reitera el contenido de sus comentarios adoptados en 2019 y reproducidos a continuación.

La Comisión toma nota de las observaciones de la UIA, con el apoyo de la Organización Internacional de Empleadores, recibidas el 30 de agosto de 2019, valorando positivamente la creación de la Comisión de Diálogo Social, en especial su subcomisión de casos particulares. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019, así como de la CGT RA y de la CTA Autónoma, ambas recibidas el 3 de septiembre de 2019, y de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA de los Trabajadores), recibidas el 10 de septiembre de 2019. La Comisión observa que algunas de las cuestiones que plantean los interlocutores sociales son objeto de casos ante el Comité de Libertad Sindical (entre otros, casos núms. 3229, 3257, 3272 y 3315). La Comisión toma nota de que las demás observaciones versan sobre cuestiones ya puestas de relieve, así como sobre alegatos de represión policial y restricciones al ejercicio del derecho de huelga y otras vulneraciones al Convenio. **La**

Comisión expresa la esperanza de que las cuestiones plantadas serán examinadas y abordadas de manera tripartita en el marco de la Comisión de Diálogo Social.

Al respecto y en seguimiento a lo indicado en 2018, la Comisión saluda las informaciones que brinda el Gobierno en relación a la implantación y funcionamiento de la antedicha Comisión de Diálogo Social mediante Resolución núm. 225/2019. La Comisión toma nota, en particular, de: i) sus funciones, incluida la intermediación con los actores sociales para mejorar el cumplimiento de los convenios ratificados; ii) la creación de dos subcomisiones —una sobre normativa laboral (para el tratamiento de los temas relativos al control periódico en virtud de los artículos 19, 22 y 23 de la Constitución de la OIT, así como de las reclamaciones en virtud de su artículo 24) y otra sobre casos particulares (para el tratamiento de quejas en materia de libertad sindical)—, y iii) su actividad inicial (dos reuniones plenarias, tres de la subcomisión normativa y dos de la subcomisión de casos —en la que se trataron dos casos en instancia ante el Comité de Libertad Sindical)—. ***La Comisión alienta al Gobierno a que siga reforzando esta instancia de diálogo social y le pide que continúe suministrando información sobre la evolución de sus labores.***

Artículos 2, 3 y 6 del Convenio. Autonomía sindical y no injerencia del Estado. La Comisión recuerda que desde hace numerosos años solicita al Gobierno que tome medidas para modificar las siguientes disposiciones de la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) núm. 23551 de 1988, y del correspondiente Decreto Reglamentario núm. 467/88 que no están en conformidad con el Convenio:

- ***Personería gremial:*** i) el artículo 28 de la LAS, que requiere, para poder disputar la personería gremial a una asociación, que la demandante posea una cantidad de afiliados «considerablemente superior», y el artículo 21 del Decreto Reglamentario núm. 467/88 que califica el término «considerablemente superior» al establecer que la asociación que pretenda obtener la personería gremial deberá superar a la que la posea como mínimo en un 10 por ciento de sus afiliados cotizantes; ii) el artículo 29 de la LAS, que dispone que solo se otorgará la personería gremial a un sindicato de empresa cuando no exista otro sindicato con personería gremial en la zona de actuación y en la actividad o categoría, y iii) el artículo 30 de la LAS que dispone que para que los sindicatos de oficio, profesión o categoría puedan obtener la personería gremial deberán acreditar la existencia de intereses diferenciados de la unión o sindicato preexistente, cuya personería no deberá comprender la representación solicitada.
- ***Beneficios que derivan de la personería gremial:*** i) el artículo 38 de la LAS que solo permite a las asociaciones con personería gremial, pero no a las simplemente inscritas, la retención en nómina de las cuotas sindicales, y ii) los artículos 48 y 52 de la LAS que prevén que únicamente los representantes de las organizaciones con personería gremial se benefician de una protección especial (fuero sindical).

La Comisión ha venido tomando nota de las decisiones pronunciadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) y otras instancias judiciales nacionales y provinciales en las que se declara la inconstitucionalidad de diversos artículos de la legislación antes mencionada, en particular, en lo concerniente a la personería gremial y en materia de protección sindical. En igual sentido, la Comisión saluda un reciente dictamen de 27 de agosto de 2019 del Procurador Fiscal ante la CSJN, que afirma que el régimen de retenciones sindicales regulado en el artículo 38 de la LAS menoscaba la libertad sindical de las organizaciones simplemente inscritas y resulta inconstitucional.

Asimismo, la Comisión toma nota de que la CTA Autónoma y la CTA de los Trabajadores destacan nuevamente la necesidad de enmendar las citadas disposiciones de la LAS, así como sus artículos 31 a), y 41 a), que habrían sido declarados inconstitucionales por la CSJN. Estas organizaciones denuncian la ausencia de voluntad política del Gobierno al respecto, precisando que este último no ha impulsado ninguna enmienda a la LAS, ni apoyado ninguno de los proyectos de modificación legislativa que se han presentado a estos efectos, y que, si bien se ha constituido una subcomisión normativa en la Comisión de Diálogo Social, no se ha incorporado en su agenda la necesidad de adecuar la legislación sindical al Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno afirma que la reforma de la legislación laboral no se ha planteado para discusión en el marco de la Comisión de Diálogo Social seguramente porque los propios actores sociales no han logrado los consensos mínimos que se requieren.

La Comisión expresa la firme esperanza de que sin más demora se tomarán todas las medidas necesarias para poner la LAS y su decreto reglamentario en plena conformidad con el Convenio. La comisión considera que el diálogo tripartito estructurado en la Comisión de Diálogo Social debería proporcionar un espacio adecuado para realizar un examen tripartito profundo que permita elaborar un proyecto de enmiendas que tenga en cuenta la totalidad de las cuestiones planteadas. Recordando que desde hace más de veinte años pide que se modifique la legislación en cuestión, y que múltiples de las disposiciones concernidas han sido declaradas inconstitucionales en el marco de procedimientos judiciales concretos, la Comisión confía y espera poder constatar progresos tangibles en un futuro próximo.

Demoras en los procedimientos para obtener la inscripción o la personería gremial. La Comisión ha venido pidiendo al Gobierno durante numerosos años que tome las medidas necesarias para evitar demoras injustificadas en los procedimientos de inscripción o de personería gremial. La Comisión toma nota de que la CSI, la CTA de los Trabajadores y la CTA Autónoma denuncian nuevamente la persistencia de retrasos y de negativas de las autoridades administrativas a reconocer personerías gremiales y a realizar meras

inscripciones gremiales. Se alega que si bien estas últimas deberían efectuarse en noventa días las autoridades paralizan el trámite durante años o exigen requisitos no previstos en la ley, forzando a estas organizaciones a actuar sin cobertura jurídica. Las citadas organizaciones brindan nuevamente largas listas de casos de no otorgamiento de la inscripción gremial (alegando retrasos no resueltos de hasta dieciséis años) así como de la personería gremial (incluidas las solicitudes de la Federación de Trabajadores de la Energía de la Argentina (FeTERA) o a la Central de los Trabajadores Argentinos, transcurridos diecinueve y quince años respectivamente) y denuncian que el Gobierno no tomó medida alguna para solventar la situación. Por otra parte, la Comisión toma nota de que el Gobierno afirma que las dilaciones en el procedimiento de inscripción o de personería obedecen mayoritariamente a: i) la demora por parte de las entidades sindicales en la acreditación de los requisitos que la ley impone, y ii) la existencia de entidades preexistentes, que defienden su posición y plantean recursos administrativos y judiciales. La Comisión recuerda una vez más que este tipo de alegatos de dilaciones indebidas ha sido objeto de varios casos ante el Comité de Libertad Sindical, tanto recientes quejas (núms. 3331 y 3360) como casos de larga data. En particular, el caso relativo a FeTERA, núm. 2870, en el que el Comité instó firmemente al Gobierno a que tomase las medidas necesarias para que se otorgase la personería gremial solicitada. **La Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para evitar demoras o denegaciones injustificadas en los procedimientos de inscripción o de otorgamiento de la personería gremial y que informe de todo avance al respecto. La Comisión confía en que esta cuestión será también objeto de tratamiento en la Comisión de Diálogo Social a efectos de que se encuentren soluciones eficaces que tengan en cuenta las preocupaciones de todas las partes concernidas.**

Artículo 3. Derecho de los sindicatos de elegir libremente sus representantes y de organizar su administración y sus actividades. En sus precedentes comentarios, la Comisión tomó nota de alegatos de organizaciones de trabajadores denunciando la injerencia del Gobierno en elecciones sindicales, así como dilaciones en la certificación de autoridades sindicales. La Comisión también observó con preocupación que algunos de estos alegatos ya habían sido objeto de recomendaciones por parte del Comité de Libertad Sindical (en particular los casos núms. 2865 y 2979). Asimismo, la CGT RA y la CTA Autónoma objetaron la publicación de una disposición (núm. 17-E/2017) de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, que ordenaba excluir del registro sindical las entidades que no hubiesen acreditado en el plazo de tres años su actividad operativa y el cumplimiento de obligaciones legales periódicas establecidas en la LAS (la CTA Autónoma alegó que esta disposición atribuía un enorme poder discrecional para sancionar a sindicatos críticos). La Comisión saluda que por resolución núm. 751/2019 fue dejada sin efecto la disposición núm. 17-E. La Comisión toma asimismo nota de que el Gobierno afirma que: i) el trámite de certificación de autoridades no está sujeto a plazo alguno y que la principal causa de demora es la presentación de solicitudes con instrumentos incompletos o documentación faltante, y ii) el procedimiento permite la consideración de cuestionamientos al proceso electoral, garantizando el ejercicio de la democracia sindical. Por otra parte, la Comisión toma nota de que la CTA Autónoma denuncia nuevamente: a) la intervención de sindicatos por parte de las autoridades gubernamentales, designando delegados que asumen la administración y desplazan a los representantes elegidos por los trabajadores (si bien habrían disminuido en el último año, desde diciembre de 2015 un total de 23 asociaciones sindicales fueron intervenidas), y b) la omisión de o retraso en la entrega de certificación de autoridades, lo que afecta la libre disponibilidad de las cuentas bancarias de los sindicatos y su capacidad de operar, así como otras actuaciones de autoridad administrativa que afectan al financiamiento de los sindicatos, como su no homologación del documento que obliga a la retención de cuotas. La Comisión recuerda una vez más la importancia de asegurar la no injerencia de las autoridades administrativas en los procesos electorales sindicales y de evitar dilaciones indebidas en la certificación de autoridades sindicales, así como cesar toda otra intervención que menoscabe el derecho de los sindicatos de elegir libremente sus representantes y de organizar su administración y sus actividades. **Al respecto, la Comisión espera firmemente que las cuestiones planteadas por las organizaciones de trabajadores sean examinadas a la brevedad en la Comisión de Diálogo Social, en aras de que se tomen las medidas adecuadas, inclusive a nivel legislativo si ello fuese necesario, y pide al Gobierno que informe de toda evolución.**

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) (ratificación: 1993)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020) y que brinda información actualizada y detallada sobre el estado de la negociación colectiva y los convenios colectivos homologados en el país.

La Comisión también toma nota de: i) las observaciones la Unión Industrial Argentina (UIA), transmitidas con la memoria complementaria del Gobierno v relativas al papel de la negociación colectiva en la gestión de la pandemia de COVID-19, aludiendo en particular a la adopción de protocolos bipartitos de actuación para la prevención del contagio en los lugares de trabajo; ii) las observaciones de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA), recibidas el 27 de septiembre de 2020, en relación con la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación v de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Dichas observaciones brindan información sobre la situación de la negociación colectiva en el contexto de la

pandemia, refiriéndose en particular al acuerdo entre la CGT RA y la UIA en materia de piso mínimo remuneratorio y de estabilidad en el empleo y recomendando la homologación automática por sesenta días de los acuerdos que fuesen celebrados en el marco del artículo 223 *bis* de la Ley de Contrato de Trabajo y cumplieran con los parámetros acordados por los actores sociales. Estas organizaciones aluden al respecto a la Resolución ministerial núm. 397/2020 en la que, conforme a lo acordado, se instrumentó la homologación automática de acuerdos, e informan sobre la suscripción de ciertos acuerdos sectoriales en ese marco. La CGT RA adrega que, si bien la mayoría de organizaciones postergaron el inicio formal de las tratativas de 2020, al prolongarse las limitaciones debidas a la pandemia, varios sindicatos iniciaron y completaron sus acuerdos colectivos, y iii) las observaciones de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma), recibidas el 30 de septiembre de 2020, relativas también a la negociación colectiva en el contexto de la pandemia y que indican que la CTA Autónoma no fue consultada en cuanto a las medidas tomadas tras el acuerdo entre la CGT y la UIA, a pesar de haber solicitado participación y sugerido medidas a las autoridades, y que lamentan que no se vehiculara el diálogo social para enfrentar la crisis en el marco de la Comisión de Diálogo Social. Estas aluden además al fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación de 3 de septiembre de 2020, que ratificó la exclusividad en la negociación colectiva a favor de las organizaciones sindicales con personería gremial. La Comisión toma nota de que la CTA Autónoma remite igualmente las observaciones de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), en las que se afirma que: i) no todas las provincias cuentan con legislación específica que garantice el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del Estado y que muy pocas han suscrito un convenio colectivo del trabajo, y ii) no se garantiza la existencia de un órgano imparcial que actúe en casos de conflictos colectivos entre el Estado y sus empleados.

La Comisión saluda el recurso a la negociación colectiva en la gestión de la pandemia. Asimismo, la Comisión subraya la importancia de un diálogo social amplio con todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores representativas al momento de tomar medidas para enfrentar las crisis que afecten los intereses de sus miembros. ***La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios en relación a las cuestiones planteadas en estas observaciones complementarias.***

La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año (véase *artículo 5 infra*), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Unión Industrial Argentina (UIA), recibidas el 30 de agosto de 2019. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Federación Judicial Argentina (FJA), recibidas el 27 de agosto de 2019; así como de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA), recibidas el 3 de septiembre de 2019, y de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA de los Trabajadores), recibidas el 10 de septiembre de 2019.

La Comisión saluda la creación de la Comisión de Diálogo Social y se remite al respecto a su observación relativa a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Artículo 5 del Convenio. Fomento de la negociación colectiva en el país. La Comisión toma nota de las informaciones detalladas brindadas por el Gobierno sobre el estado de la negociación colectiva en el país relativas a 2017 (en el que se firmaron un total de 1 004 convenios y acuerdos colectivos, cubriendo a 4 180 000 trabajadores), a 2018 (con un total de 1 653 acuerdos y convenios firmados, cubriendo a 4 300 000 trabajadores) y a los primeros tres trimestres de 2019 (con un total de 1 518 acuerdos y convenios homologados, cubriendo a 3 982 813 trabajadores).

Negociación colectiva de los trabajadores del Poder Judicial. En sus comentarios precedentes la Comisión instó al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar el derecho de negociación colectiva de los trabajadores del Poder Judicial de la Nación (PJN) y de las provincias. La Comisión toma nota de que, una vez más, el Gobierno alude a la división de poderes y recuerda que la regulación de la negociación colectiva en el PJN es competencia exclusiva de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y del Poder Legislativo. El Gobierno añade al respecto que en los últimos tiempos se habían presentado dos proyectos de ley sobre la materia, que han perdido estado parlamentario sin ser tratados. En cuanto a los poderes judiciales de las distintas provincias, el Gobierno manifiesta que se han producido avances, reflejados en una intensa actividad de negociación paritaria, e indica que la negociación colectiva se implementa en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, así como en las provincias de Buenos Aires, Tucumán, Chaco, Río Negro y Mendoza. Por otra parte, la Comisión observa que la CGT RA afirma que el PJN sigue invocando su independencia para eludir el ejercicio de la negociación colectiva, y que la FJA denuncia que ni en el ámbito nacional, ni en 23 de las 28 provincias del país, se respeta el derecho de negociar colectivamente de los trabajadores del sistema judicial. La Comisión recuerda asimismo que estas deficiencias en el fomento de la negociación colectiva de los trabajadores del Poder Judicial han sido objeto de varios casos ante el Comité de Libertad Sindical (por ejemplo, casos núms. 3078 y 3220). ***La Comisión confía en que en el marco de la Comisión de Diálogo Social se realizará un análisis sobre las medidas necesarias, adecuadas a las condiciones nacionales, inclusive de carácter legislativo, que deban adoptarse para garantizar el derecho de negociación colectiva de los trabajadores del PJN y de todas las provincias de la República Argentina. La***

Comisión alienta al Gobierno a considerar la posibilidad de invitar ante dicha Comisión de Diálogo Social, para los efectos de esta discusión, a representantes de los poderes judiciales y legislativos concernidos. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre toda evolución al respecto.

Armenia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2006)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Unión Republicana de Empleadores de Armenia (RUEA) y de la Confederación de Sindicatos de Armenia (CTUA), transmitidas junto con la memoria del Gobierno, que se refieren a las cuestiones que la Comisión plantea a continuación. La Comisión también toma nota de las observaciones de la CTUA, que se recibieron el 30 de septiembre de 2020, en relación con las cuestiones planteadas por la Comisión a continuación y con la aplicación del Convenio en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin ninguna distinción, de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas. La Comisión había pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar la Constitución y la Ley de Sindicatos a fin de garantizar que las siguientes categorías de trabajadores puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes: i) empleados de la Fiscalía, jueces y miembros del Tribunal Constitucional; ii) civiles empleados por la policía y el servicio de seguridad; iii) trabajadores por cuenta propia; iv) los que trabajan en profesiones liberales, y v) trabajadores de la economía informal. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el 6 de diciembre de 2015 se adoptaron enmiendas constitucionales. Asimismo, la Comisión toma nota con **interés** de que en virtud del artículo 45, párrafo 1, de la Constitución enmendada toda persona tiene derecho a la libertad sindical y de asociación, incluido el derecho de constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a las mismas.

La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que si bien la cuestión de la enmienda de la Ley de Sindicatos será debatida por los interlocutores sociales, el derecho del personal civil de la policía y de los servicios de seguridad a afiliarse a sindicatos no está limitado por el artículo 6 de dicha ley, ni por la Ley sobre la Policía ni por la Ley sobre el Servicio en los Órganos de Seguridad Nacional. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, del artículo 6 de la Ley de Sindicatos, en su tenor enmendado en 2018, se desprende que solo las personas que tienen contratos de trabajo pueden ser miembros de un sindicato y que con arreglo al párrafo 3 del mismo artículo, los empleados de las fuerzas armadas, la policía, la seguridad nacional y la Fiscalía, así como los jueces, incluidos los jueces del Tribunal Constitucional, no pueden ser miembros de una organización sindical. La Comisión recuerda de nuevo que todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. También recuerda que las únicas excepciones autorizadas conciernen a los miembros de la policía y de las fuerzas armadas. Sin embargo, considera que los civiles empleados en esos servicios deben tener derecho de constituir organizaciones y afiliarse a las mismas a fin de promover y defender sus intereses. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para enmendar la Ley de Sindicatos a fin de garantizar que los empleados de la Fiscalía, los jueces (incluidos los del Tribunal Constitucional), los civiles empleados por la policía y los servicios de seguridad, los trabajadores por cuenta propia, los profesionales liberales, y los trabajadores de la economía informal pueden constituir organizaciones y afiliarse a ellas a fin de promover y defender sus intereses. Pide al Gobierno que transmita información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Requisito de afiliación mínima. La Comisión recuerda que había pedido al Gobierno que enmendara el artículo 4 de la Ley sobre Asociaciones de Empleadores, que establece el número de empleadores necesarios para constituir organizaciones de empleadores a nivel nacional (más de la mitad de las organizaciones de empleadores que funcionan a nivel sectorial y territorial), sectorial (más de la mitad de las organizaciones de empleadores que funcionan a nivel territorial) y territorial (la mayoría de los empleadores de un determinado territorio administrativo u organizaciones de empleadores de diferentes sectores en un determinado territorio administrativo), y que también enmendara el artículo 2 de la Ley de Sindicatos, estableciendo requisitos previos similares para las federaciones de sindicatos a nivel territorial, sectorial y nacional a fin de rebajar los requisitos de afiliación mínima requerida. La Comisión consideró que los requisitos de afiliación mínima establecidos en las disposiciones legislativas antes mencionadas son demasiado elevados dado que parecería que garantizan que de hecho solo hay una organización a nivel nacional, una organización por sector y una organización a nivel territorial por territorio o en un determinado sector del territorio. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha recibido proyectos de enmienda de la Ley de Sindicatos y de la Ley sobre Asociaciones de Empleadores. **Recordando que ha estado planteando la cuestión del requisito de afiliación mínima durante los últimos diez años, la Comisión espera que, en consulta con los interlocutores sociales, en un futuro próximo se enmienden tanto la Ley de Sindicatos como la Ley sobre Asociaciones de Empleadores a fin de rebajar los requisitos de**

afiliación mínima y garantizar que pueda establecerse más de una organización a diversos niveles. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los cambios que se produzcan a este respecto.

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de organizar su administración y sus actividades con total libertad. La Comisión recuerda que había pedido al Gobierno que enmendara:

- los artículos 13, 2), 1), y 14 de la Ley sobre Asociaciones de Empleadores, que regulan detalladamente cuestiones que deberían decidir las mismas organizaciones (tales como la utilización obligatoria de la expresión «asociación de empleadores» para todas las organizaciones de empleadores y «Armenia» para una organización nacional, así como los derechos y responsabilidades del congreso de una organización de empleadores);
- el artículo 74, 1), del Código del Trabajo, que requiere el voto de dos tercios de los empleados de una organización (empresa) para declarar una huelga (o el voto de dos tercios de los empleados de la subdivisión si la huelga la declara la subdivisión de una organización, según sea el caso), a fin de garantizar que solo se tengan en cuenta los votos emitidos, y que el quórum con la mayoría necesaria se fije a un nivel razonable, y
- el artículo 77, 2), del Código del Trabajo, según el cual, las entidades estatales y de autogobierno local correspondientes determinan los servicios mínimos, a fin de garantizar que los interlocutores sociales puedan participar en la definición de lo que constituye un servicio mínimo.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en su opinión, los artículos 13, 2), 1), y 14 de la Ley sobre las Asociaciones de Empleadores no son incompatibles con el artículo 3 del Convenio y no limitan el derecho de las asociaciones de empleadores a redactar sus reglamentos u ordenanzas con independencia, elegir libremente a sus representantes y organizar su administración y actividades. **Recordando que la idea fundamental del artículo 3 del Convenio núm. 87 es que los trabajadores y los empleadores puedan decidir por sí mismos qué reglas deben regir la administración de sus organizaciones, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que considere la posibilidad de enmendar las disposiciones antes mencionadas en consulta con los interlocutores sociales a fin de garantizar que la legislación nacional solo establece los requisitos formales en relación con el funcionamiento de las organizaciones.**

La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que actualmente se está revisando el Código del Trabajo a fin de determinar si se deben enmendar los artículos antes mencionados. En particular, el Gobierno informa de que se sugiere enmendar el artículo 74, 1), del Código del Trabajo a fin de requerir el voto favorable de la mayor parte de los empleados que han participado en la votación cerrada para convocar una huelga si al menos dos tercios del número total de empleados de una organización/empresa (o su subdivisión) han participado en la votación. El Gobierno señala que la cuestión del quórum aceptable volverá a examinarse con los interlocutores sociales. En relación con el artículo 77, 2), del Código del Trabajo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que una nueva propuesta de enmienda hace referencia a la negociación de servicios mínimos entre representantes de los empleadores y de los trabajadores. **Acogiendo con agrado las enmiendas propuestas, la Comisión recuerda que un quórum de dos tercios del número total de empleados también puede ser difícil de alcanzar y puede limitar el derecho de huelga en la práctica. Por consiguiente, pide al Gobierno que garantice que el quórum y la mayoría necesarios para votar sobre una huelga, así como para convocar una huelga se fijan a un nivel razonable. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los cambios que se produzcan en lo que respecta a la enmienda del Código del Trabajo.**

La Comisión alienta al Gobierno a continuar sus esfuerzos para abordar las cuestiones antes mencionadas con la asistencia de la OIT y en consulta con los interlocutores sociales.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 2003)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Armenia en las que se alegan violaciones del Convenio en la práctica, recibidas el 30 de septiembre de 2020. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus observaciones al respecto.**

Artículo 4 del Convenio. Negociación colectiva. La Comisión había observado anteriormente que, de conformidad con los artículos 23, 25, 45, 55 y 56 del Código del Trabajo, tanto los sindicatos como los «representantes de los trabajadores» gozan del derecho a negociar convenios colectivos a nivel de empresa. Recordando que la negociación directa entre la empresa y sus empleados, pasando por alto las organizaciones de trabajadores representativas, si las hubiere, podría socavar el principio de que la negociación entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores debería alentarse y promoverse, la Comisión había pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar su legislación a fin de que estuviera en conformidad con el Convenio. La Comisión toma nota de la explicación del Gobierno de que, a los efectos de la negociación colectiva, un sindicato tiene derecho a representar a todos los trabajadores de una empresa si dicho sindicato representa a más de la mitad de los trabajadores de la empresa. Un convenio colectivo firmado por ese sindicato se aplicaría a todos los trabajadores de la empresa en cuestión. Si un sindicato representa a menos de la mitad de los trabajadores de una empresa, solo puede

negociar en nombre de sus propios miembros. En ausencia de un sindicato, las funciones de representación pueden transferirse al sindicato regional o sectorial pertinente. De conformidad con el artículo 23 del Código del Trabajo, si no existe un sindicato en una empresa, o si los sindicatos existentes representan a menos de la mitad de los trabajadores de la empresa, la reunión del personal puede elegir a otros representantes. En este último caso, de conformidad con el artículo 56 del Código del Trabajo, el sindicato que represente a menos de la mitad de los trabajadores de una empresa puede negociar colectivamente a través de un órgano representativo conjunto junto con otros representantes elegidos. Por consiguiente, el Gobierno considera que no es necesario enmendar el Código del Trabajo a este respecto. La Comisión recuerda que, en virtud de lo dispuesto en el Convenio, el derecho de negociación colectiva corresponde a las organizaciones de trabajadores de todos los niveles, así como a los empleadores y a sus organizaciones, la negociación colectiva con representantes de trabajadores no sindicalizados debería ser posible únicamente cuando no existan sindicatos en el nivel de que se trate. La Comisión subraya que cuando exista un sindicato representativo que esté activo en la empresa o en la rama de actividad correspondiente, el hecho de autorizar a otros representantes de los trabajadores a que participen en la negociación colectiva no solo debilita la posición del sindicato, sino que también atenta contra los derechos y los principios de la OIT en materia de negociación colectiva (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 239 y 240). La Comisión **lamenta** que, a pesar de sus numerosas solicitudes, siga sin modificarse el artículo 23 del Código del Trabajo. **La Comisión confía en que el Gobierno adoptará medidas inmediatas para enmendar el artículo 23 del Código del Trabajo y le pide que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

La Comisión había observado anteriormente que, de conformidad con los artículos 59, 4) y 61, 2), del Código del Trabajo, si una empresa se reestructura o se privatiza, se considerará que el convenio colectivo ha sido rescindido unilateralmente, independientemente de su periodo de validez. Recordando que ni la reestructuración ni la privatización de una empresa deberían conllevar la extinción automática de las obligaciones dimanantes del convenio colectivo y que, en cualquier caso, las partes deberían poder defender la aplicación de las cláusulas pertinentes tales como las relacionadas con los pagos por cese de servicio, la Comisión había pedido al Gobierno que enmendara esas disposiciones en consecuencia. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en caso de fusión de dos o más empresas en una sola estructura, el mantenimiento de un convenio colectivo no sería posible si todas las empresas interesadas tuviesen sus propios convenios colectivos, ya que cada entidad jurídica solo puede tener un convenio colectivo. La Comisión observa, por una parte, que la situación descrita por el Gobierno no es más que una de las muchas situaciones posibles contempladas en las disposiciones mencionadas del Código del Trabajo, que tratan de la reestructuración y la privatización en general, y por otra parte, incluso en la situación mencionada por el Gobierno, una fusión entre dos empresas no debería dar lugar a que los trabajadores perdiesen automáticamente todos los derechos y garantías obtenidos mediante la negociación colectiva. Por consiguiente, la Comisión considera que antes de que pueda negociarse y firmarse un nuevo convenio colectivo, el convenio anterior debería seguir en vigor. **Por consiguiente, la Comisión reitera su solicitud anterior y pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

La negociación colectiva en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de convenios colectivos firmados y en vigor en el país y que indique los sectores y niveles afectados, así como el número de trabajadores cubiertos.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Australia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1973)

Artículos 2, 3 y 5 del Convenio. **Derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas sin autorización previa, así como el de estas organizaciones a elegir libremente sus representantes, organizar sus actividades y formular sus programas sin injerencias.** En su observación anterior, la Comisión tomó nota de la profunda y grave preocupación manifestada por la CSI por los intentos del Gobierno de que se aprobara el proyecto de ley de enmienda (Garantía de Integridad) a la Ley de Trabajo Equitativo (Organizaciones Registradas) de 2019, al cual considera contrario a lo dispuesto en el Convenio. Habiendo observado con preocupación las numerosas propuestas que figuran en el proyecto de ley, las cuales ampliarían las posibilidades de injerencia en el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores, la Comisión instó al Gobierno a que examinara estas propuestas con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas a fin de garantizar que las medidas que se adopten sean plenamente conformes con el Convenio y a que la mantenga informada al respecto. La Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno, el 26 de mayo de 2020, el primer ministro anunció que el Gobierno no impulsaría una nueva votación en el Parlamento sobre el proyecto de ley de garantía de integridad. El primer ministro señaló que esta decisión se había tomado de buena fe con el objetivo de maximizar las oportunidades de llegar a una auténtica negociación que generara compromiso y

cooperación como parte de un proceso de reforma de las relaciones laborales con miras a crear puestos de trabajo y trazar un camino de regreso hacia una prosperidad beneficiosa para todas las partes tras la pandemia de COVID-19. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información, en sus próximas memorias, sobre cualquier novedad o propuesta legislativa en relación con el proceso de reforma de las relaciones laborales.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones a organizar libremente sus actividades y a formular sus programas. En sus observaciones anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara todas las medidas apropiadas, en consulta con los interlocutores sociales, para revisar: i) las disposiciones de la Ley sobre la Competencia y el Consumidor por la que se prohíben los boicots indirectos; ii) los artículos 423, 424 y 426 de la Ley de Trabajo Equitativo (FWA) relativos a la suspensión o terminación de la acción de reivindicación autorizadas en determinados supuestos; iii) los artículos 30J y 30K de la Ley de Delitos que prohíben las acciones colectivas que supongan una amenaza para la actividad comercial o los negocios con otros países o entre Estados, y iv) todo boicot que tenga como resultado la obstrucción o el impedimento de la prestación de servicios por parte del Gobierno australiano o el transporte de bienes o personas en el comercio internacional. Y le pidió que proporcionara información detallada sobre la aplicación de estas disposiciones en la práctica con miras a ponerlas en plena conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que los informes de 2015 de tres órganos independientes, encargados de examinar la aplicación de las disposiciones secundarias en materia de boicot en virtud de la Ley sobre la Competencia y el Consumidor, siguen estando vigentes en cuanto a la prohibición que imponen estas disposiciones. En lo que respecta a la Ley de Delitos, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que, desde la década de 1980, no se han remitido casos de enjuiciamiento por la comisión de un delito tipificado en el artículo 30J y que solo hay constancia de un enjuiciamiento, en 1988, por un delito tipificado en el artículo 30K. Por lo tanto, el Gobierno no considera que esos delitos se estén utilizando de manera contraria al derecho de las organizaciones de trabajadores y, por ende, que sea necesario revisar esas disposiciones en este momento.

Si bien toma debida nota de la ausencia de enjuiciamientos en virtud de la Ley de Delitos en los últimos tiempos, la Comisión, observando el efecto paralizador que estas disposiciones pueden tener, no obstante, en el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y llevar a cabo sus programas con plena libertad, pide una vez más al Gobierno que siga examinando las disposiciones antes aludidas, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de garantizar que no se apliquen de manera contraria a este derecho. Pide además al Gobierno que siga proporcionando información detallada sobre la aplicación de estas disposiciones en la práctica.

En su memoria de 2019, el Gobierno señaló que consideraba que las anteriores disposiciones relativas a la acción sindical eran necesarias, razonables y proporcionadas en aras de apoyar el objetivo de la FWA, que es proporcionar un marco equilibrado para las relaciones laborales cooperativas y productivas que promueva la prosperidad económica nacional y la inclusión social de todos los australianos. Si bien la acción sindical autorizada es legítima durante la negociación de un acuerdo de empresa propuesto, puede haber casos en los que el impacto de esa acción en las partes o en terceros sea tan grave que convenga, en aras del interés público o incluso de los posibles intereses de los participantes en la acción, que la acción sindical cese, al menos temporalmente. El Gobierno añade que deben tenerse en cuenta diversos factores al examinar una solicitud planteada en virtud del artículo 423 de la FWA y añade que esas solicitudes son poco frecuentes, ya que dos de ellas se presentaron en 2016-2017 y una en 2017-2018. En cuanto al artículo 424, ha habido relativamente pocas solicitudes: solo nueve en 2017-2018, en contraposición a las 579 solicitudes presentadas en razón de una orden de votación sobre una acción sindical autorizada durante el mismo periodo. Por último, en 2017-2018 solo se presentaron dos solicitudes en virtud del artículo 426.

El Gobierno indica que no se ha adoptado ninguna decisión en virtud de los artículos 423 y 426, si bien ofrece algunos ejemplos de decisiones adoptadas por la FWC en virtud del artículo 424, ya sea para suspender o poner fin a una acción sindical autorizada o para negarse a emitir una orden de ese tipo. Entre los casos relativos a la terminación o suspensión de una acción reivindicativa: a) la terminación de esta acción en una refinería de petróleo ante el riesgo de que provocase daños significativos a la economía de Australia Occidental, estimados en casi 90 millones de dólares australianos al día, así como a la economía australiana en su conjunto; b) la suspensión durante dos meses de la acción sindical por parte de los empleados de los servicios de seguridad y custodia de los tribunales, ante la eventualidad de que pudiera poner en peligro la seguridad personal, la salud y el bienestar de una parte de la población; c) la suspensión en forma de prohibición indefinida de la interrupción del trabajo en el transporte ferroviario que amenazaba con comprometer el bienestar de una parte de la población y causar daños significativos a la economía de Sidney, y d) la terminación de una acción sindical que afectaba a la Fuerzas de protección fronteriza de Australia. Sin embargo, se rechazó una solicitud de cese de una acción sindical en escuelas independientes, señalando que, si bien la acción causaba «inconvenientes», «no había causado todavía ningún perjuicio significativo».

La Comisión agradece la información transmitida por el Gobierno en relación con la aplicación práctica de estas disposiciones en virtud de la FWA. La Comisión observa que algunos de los servicios afectados en los casos en que se suspendió o se puso fin a la acción sindical (por ejemplo, el control de las fronteras o los

servicios de seguridad y custodia de los tribunales) pueden entenderse como servicios esenciales en el sentido estricto del término o como funcionarios públicos que ejercen su actividad en nombre del Estado en el que pudiera limitarse una huelga. Sin embargo, la Comisión recuerda que no considera que las refinerías de petróleo o el transporte ferroviario constituyan servicios en los que este derecho pueda restringirse por completo, aunque el Gobierno puede considerar la posibilidad de establecer servicios mínimos negociados.

Teniendo en cuenta los comentarios anteriores, la Comisión pide al Gobierno que la mantenga informada de todas las medidas adoptadas dentro del marco del proceso general de reforma de las relaciones laborales con miras a examinar estas disposiciones de la FWA.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1973)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículo 4 del Convenio. Fomento de la negociación colectiva. Alcance de la negociación colectiva. Ley de Trabajo Equitativo (FWA). En sus observaciones anteriores, la Comisión señaló que los artículos 186, 4), 194 y 470 a 475 de la FWA excluyen de la negociación colectiva como «cláusulas ilegales» todas las cláusulas relativas a la extensión de las prestaciones por despido injustificado a los trabajadores que aún no hayan alcanzado el plazo legal del empleo, al pago de los salarios correspondientes a los días de huelga, al pago de las tasas de negociación a un sindicato y al establecimiento de un derecho de acceso de un miembro de un sindicato al lugar de trabajo a efectos de cumplimiento de la ley con un carácter más amplio que el que otorgan las disposiciones de la FWA. Observó las preocupaciones expresadas por el Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) con respecto a las restricciones de la FWA al contenido de los acuerdos y pidió al Gobierno que revisara esos artículos, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de ponerlos de conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno considera que estas disposiciones se ajustan a las condiciones del país (como autoriza el artículo 4) y que la formulación «cuestiones relativas a la relación de trabajo» en el párrafo 1 del artículo 172, en relación con el contenido admisible de los acuerdos de empresa, forma parte desde hace mucho tiempo del marco de relaciones laborales de Australia, desarrollado mediante amplias negociaciones y consultas tripartitas con los interlocutores sociales, incluido el ACTU. El Gobierno añade que el examen posterior a la aplicación de la FWA por un grupo de expertos independientes (el Grupo de Examen) se basó en la información de las diversas partes interesadas (incluidos los interlocutores sociales) y apoyó las normas de contenido de la FWA. Por último, el Gobierno llega a la conclusión de que las disposiciones actuales que tratan de las cuestiones autorizadas en los acuerdos de empresa son necesarias, razonables y proporcionadas para apoyar los objetivos de la FWA.

Subrayando que las medidas adaptadas a las condiciones nacionales a las que se refiere el artículo 4 del Convenio, deben tener por objeto estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de la negociación colectiva, y recordando que la legislación o las medidas adoptadas unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociación son, por lo general, incompatibles con el Convenio, mientras que las consultas tripartitas con miras a la preparación voluntaria de directrices para la negociación colectiva son un método particularmente adecuado para remediar este género de situaciones (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 215), la Comisión pide una vez más al Gobierno que examine los artículos mencionados de la FWA, en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de dejar la mayor autonomía posible a las partes en la negociación colectiva.

La Comisión también toma nota de la información complementaria proporcionada por el Estado de Queensland de que, como parte de la respuesta del personal sanitario a la pandemia de COVID-19, Queensland Health y los sindicatos pertinentes elaboraron conjuntamente una serie de principios de relaciones laborales y documentos de apoyo. Junto con los acuerdos y laudos homologados ya existentes, estos principios forman un marco general de empleo que permiten consultas rápidas y fidedignas con el fin de introducir cambios provisionales con prontitud, sin dejar de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Los principios consagraron un compromiso de flexibilidad tanto por parte del empleador como de los miembros del personal y garantizan que los derechos de afiliación y de sindicación se sigan cumpliendo de manera segura durante toda la pandemia. La Comisión saluda esos esfuerzos por garantizar una consulta amplia y un acceso sindical eficaz y seguro para defender los intereses de los trabajadores en el difícil contexto de la pandemia de COVID-19.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Bahamas

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2001)

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin ninguna distinción, de constituir organizaciones y afiliarse a ellas. Tomando nota de que la Ley de Relaciones Laborales, 2012 (IRA) no se aplica al servicio penitenciario (artículo 3), la Comisión había pedido al Gobierno que especificara la manera en que el personal de prisiones y las organizaciones pertinentes gozan de los derechos y garantías consagrados en el Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que la Asociación del Personal de Prisiones de Bahamas permite que el personal de prisiones (denominados funcionarios penitenciarios con arreglo a la legislación nacional) disponga de una plataforma pública para abordar cualquier preocupación que puedan tener sus miembros, pero también reconoce que, lamentablemente, los funcionarios de prisiones o funcionarios penitenciarios no se benefician de los derechos y garantías consagrados en el Convenio núm. 87 basados en su puesto de trabajo sustancial. La Comisión recuerda que había expresado su preocupación en relación con los artículos 39 y 40 de las reglas para los funcionarios penitenciarios (Código de Conducta), de 2014, que limitan los derechos de asociación y representación a las organizaciones de personal aprobadas en lo que respecta a cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y el bienestar de los funcionarios como grupo. La Comisión debe hacer hincapié en que todos los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y, sujeto solo a las reglas de la organización interesada, afiliarse a esas organizaciones sin autorización previa, y en que esas organizaciones deberían disfrutar de todas las garantías previstas por el Convenio. **Recordando que las únicas excepciones posibles a la aplicación del Convenio se refieren a los miembros de la policía y de las fuerzas armadas, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias—incluso revisando el artículo 3 de la IRA y las reglas para los funcionarios penitenciarios (Código de Conducta), de 2014— con miras a garantizar que el personal de prisiones disfrute de todos los derechos y garantías en virtud del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir organizaciones sin autorización previa. En sus comentarios anteriores, la Comisión había observado que, en virtud del artículo 8, 1), e), de la IRA, más allá de la consideración de los requisitos específicos para el registro, el funcionario encargado del registro podía denegar el registro a un sindicato si consideraba, después de aplicar las reglas para el registro de sindicatos, que dicho sindicato no debería registrarse. La Comisión había también observado que, de conformidad con el artículo 1 del primer anexo de la IRA, la aplicación de las reglas para el registro de sindicatos se dejaba a la discreción del funcionario encargado del registro. Por lo tanto, la Comisión había pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para limitar las facultades del funcionario encargado del registro en relación con el registro de sindicatos y de organizaciones de empleadores. Al respecto, la Comisión recuerda que conferir a la autoridad competente un poder discrecional para aceptar o negar la solicitud de registro equivale en la práctica a la imposición de una «autorización previa» y, por lo tanto, resulta incompatible con el artículo 2 del Convenio. **Lamentando tomar nota de que el Gobierno no ha transmitido información a este respecto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que revise el artículo 8, 1), e) y el primer anexo de la IRA a fin de garantizar que, aparte de la verificación de formalidades, el funcionario encargado del registro no tenga facultades discrecionales para denegar el registro de sindicatos y de organizaciones de empleadores.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos y a elegir libremente a sus representantes. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que el artículo 20, 2), de la IRA, que prevé que la votación secreta para elegir o retirar de sus puestos a dirigentes sindicales y para enmendar los estatutos de los sindicatos debe realizarse bajo la supervisión del funcionario encargado del registro o de un funcionario designado a tal efecto, era contrario al Convenio. Por consiguiente, la Comisión expresó la esperanza de que se adoptaran medidas específicas para enmendar dicha disposición. **Tomando nota de que el Gobierno indica que el artículo 20, 2), de la IRA está siendo revisado por el Consejo Nacional Tripartito, y recordando que la enmienda de dicha disposición es una cuestión de larga data, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para enmendar el artículo 20, 2), de la IRA en un futuro próximo con miras a garantizar que los sindicatos puedan llevar a cabo votaciones sin injerencia de las autoridades, y pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos alcanzados a este respecto.**

Derecho de las organizaciones a organizar libremente sus actividades y a formular sus programas. La Comisión había tomado nota de que, cuando una huelga se organiza o continúa en violación de las disposiciones relativas al procedimiento de solución de conflictos, la IRA prevé sanciones excesivas, incluida una pena de prisión de hasta dos años (artículos 74, 3), 75, 3), 76, 2), b), y 77, 2). En esa ocasión, recordó que no deberían imponerse sanciones penales contra un trabajador por haber participado en una huelga pacífica y que dichas sanciones podrían preverse únicamente en los casos en que, durante una huelga, se hayan cometido actos de violencia contra personas o propiedades, u otras vulneraciones graves de derechos.

Tomando nota de que el Gobierno no transmitió sus observaciones a este respecto, la Comisión insta al Gobierno a modificar los artículos antes mencionados de la IRA a fin de garantizar que no puedan imponerse sanciones penales por haber participado en una huelga pacífica.

Artículo 5. Derecho a afiliarse a una federación o confederación internacional. La Comisión había tomado nota de que, en virtud del artículo 39 de la IRA, no es lícito que un sindicato sea miembro de cualquier organismo constituido u organizado fuera de las Bahamas sin una licencia concedida por el Ministro, el cual tiene facultades discrecionales a este respecto. Habiendo tomado nota también de las indicaciones del Gobierno de que estas autorizaciones suelen concederse y no suponen un problema, la Comisión había pedido al Gobierno que adoptara medidas para poner la legislación nacional de conformidad con estas prácticas y para derogar el artículo 39 de la IRA a fin de dar pleno efecto al derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. A este respecto, la Comisión recuerda que la solidaridad internacional de los trabajadores y de los empleados exige asimismo que sus federaciones y confederaciones nacionales puedan agruparse y actuar libremente en el ámbito internacional (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 163). **Tomando nota de que el Gobierno indica que el Consejo Nacional Tripartito está revisando el artículo 39 de la IRA, y recordando que desde 2006 la Comisión viene pidiendo al Gobierno que aborde esta cuestión, la Comisión espera firmemente que el Gobierno tomará todas las medidas necesarias para garantizar que este artículo se derogue en un futuro próximo y pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado al respecto.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, y espera poder observar progresos en un futuro próximo.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1976)

Artículo 2 del Convenio. Protección adecuada contra actos de injerencia. En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para que se adopten disposiciones legislativas que protejan a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra todo acto de injerencia, de unas respecto de las otras, acompañadas de sanciones efectivas y lo suficientemente disuasorias. Tomando nota de que el Gobierno reconoce las preocupaciones de la Comisión en relación con la falta de disposiciones legislativas que prevean la protección contra los actos de injerencia, la Comisión observa que el Gobierno no proporciona información sobre las medidas previstas a este respecto. **Recordando que ha estado abordando esta cuestión desde 2013, la Comisión espera firmemente que el Gobierno proporcionará sin más demora información sobre las medidas adoptadas para dar efecto al artículo 2 del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Artículo 4. Representatividad. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que el artículo 41 de la Ley de Relaciones Laborales (IRA) preveía que para que un sindicato fuese reconocido a los fines de la negociación colectiva debía representar al 50 por ciento de los trabajadores de la unidad de negociación, y recordó que en un sistema de designación de un agente negociador exclusivo, si ningún sindicato representaba el porcentaje requerido de trabajadores para ser declarado agente negociador exclusivo, los derechos de negociación colectiva deberían otorgarse a todos los sindicatos de la unidad, conjuntamente o por separado, al menos en nombre de sus propios afiliados. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, si bien el Gobierno reconoce las preocupaciones de la Comisión a este respecto, no proporciona información específica sobre las medidas adoptadas o previstas para poner su legislación en conformidad con el Convenio. **Recordando que ha estado planteando esta cuestión desde 2013, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para revisar la IRA a fin de ponerla en conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los cambios que se produzcan a este respecto.**

Derecho a la negociación colectiva de los guardianes de prisión. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que los artículos 39 y 40 de las reglas para los funcionarios penitenciarios (Código de Conducta), de 2014, permitían a la Asociación de Funcionarios de Prisiones de Bahamas (BPOA) efectuar reclamaciones ante el Departamento de Servicios Penitenciarios en relación con cuestiones relativas a las condiciones y el bienestar de los funcionarios como grupo. Tomando nota de que estas disposiciones no parecen proporcionar derechos de negociación colectiva al BPOA, la Comisión había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para garantizar que los guardianes de prisión pudiesen disfrutar plenamente de los derechos y garantías previstos en el Convenio. La Comisión **lamenta** toma nota de las indicaciones del Gobierno de que las disposiciones antes mencionadas no prevén el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios penitenciarios y que no se realizan debates legislativos sobre esta cuestión. **Recordando de nuevo que el derecho a la negociación colectiva también se aplica al personal penitenciario, y que, por consiguiente, el establecimiento de procedimientos simples de consultas para los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado no resulta suficiente, la Comisión espera**

firmente que el Gobierno adoptará las medidas necesarias, incluidas medidas legislativas, para garantizar que los guardianes de prisión puedan disfrutar plenamente de los derechos y garantías establecidos en el Convenio y le pide que transmita información sobre todos los progresos realizados a este respecto.

Negociación colectiva en la práctica. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de convenios colectivos firmados y en vigor en el país, y que indique el sector y el número de trabajadores cubiertos.

Bangladesh

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1972)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, el 15 de septiembre de 2020, en respuesta a una queja pendiente en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. A la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020), la Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de las observaciones presentadas por los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de que la queja que se mencionó antes, presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, en la que se alega el incumplimiento por Bangladesh de este convenio, así como del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), está pendiente ante el Consejo de Administración. En su 340.ª reunión (octubre-noviembre de 2020), el Consejo de Administración, habida cuenta de la información comunicada por el Gobierno sobre la situación de la libertad sindical en el país y tomando debida nota del compromiso del Gobierno de continuar mejorando la situación general y de abordar las cuestiones pendientes ante los órganos de control: i) pidió al Gobierno que elaborara, con el apoyo de la Oficina y de las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, y celebrando consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, una hoja de ruta de medidas con resultados tangibles y plazos concretos para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 a la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019); ii) pidió al Gobierno que informara al Consejo de Administración, en su próxima reunión, sobre los progresos alcanzados a ese respecto, y iii) aplazó la decisión sobre la adopción de otras medidas con respecto a la queja hasta su 341.ª reunión (marzo de 2021).

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y el 15 de septiembre de 2020, relativas a las cuestiones abordadas en este comentario, y en las que se alega la represión violenta de huelgas de trabajadores de la confección, así como las continuas represalias contra trabajadores debido a sus actividades sindicales y la vigilancia de sindicalistas por parte de las autoridades.

La Comisión toma nota de la enmienda de 2018 de la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006 (BLA), y de la aprobación de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación, de 2019 (ELA).

Libertades civiles. En sus comentarios anteriores, la Comisión expresó su profunda preocupación por la violencia e intimidación continuas de que eran objeto los trabajadores, y pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las alegaciones específicas restantes de violencia e intimidación, y adoptara todas las medidas necesarias para evitar dichos incidentes en el futuro, y que garantizara que, si estos se produjeran, se investigarían de manera apropiada. La Comisión toma nota asimismo de la declaración general del Gobierno, según la cual: cualquier caso de alegaciones graves de violencia e intimidación es investigado por el Departamento de Policía o por el Ministerio de Asuntos Interiores; se han adoptado medidas preventivas, incluida la sensibilización, la formación y seminarios sobre los derechos humanos y laborales orientados al personal policial, y se han constituido 29 comités en ocho distritos con alto coeficiente de mano de obra, integrados por funcionarios del Departamento del Trabajo (DOL) y del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE), con miras a garantizar unas condiciones de trabajo pacíficas y agradables en las fábricas de confección a través de una serie de actividades concretas, como resolver situaciones adversas en consulta con los representantes de los trabajadores y los empleadores, dar publicidad a la línea telefónica de ayuda introducida por el DIFE, notificar al Ministerio la situación laboral del momento, etc. Según la información complementaria proporcionada por el Gobierno, también hay propuestas de aumentar más el personal del DIFE, creando 1.698 puestos adicionales, incluidos puestos de dirección.

Sin embargo, la Comisión toma nota con **preocupación** de las alegaciones de supresión violenta por la policía de varias protestas de trabajadores en 2018 y 2019 comunicadas por la CSI, que denuncian la utilización de balas de goma, gas lacrimógeno y cañones de agua, el saqueo de viviendas y la destrucción de propiedad, como consecuencia de lo cual un trabajador perdió la vida y más de cien resultaron heridos, así

como la presentación de denuncias penales falsas contra cientos de sindicalistas y miles de personas anónimas. La Comisión toma nota de la respuesta detallada el Gobierno a estas alegaciones, y observa que no se ha comunicado información en relación con: i) las presuntas lesiones a 20 conductores de triciclos motorizados durante la supresión de las protestas en abril de 2018; ii) las presuntas lesiones a 25 trabajadores de las procesadoras de yute tras la dispersión de dos protestas en Chittagong, en agosto de 2018; iii) las presuntas lesiones a diez trabajadores de la confección durante una protesta por el impago de los salarios en Gazipur, en septiembre de 2018, y iv) la presunta represión de los trabajadores de las zonas francas de exportación (ZFE) por tratar de ejercer sus derechos limitados permitidos por la legislación. Asimismo, la Comisión toma nota con **preocupación** de los alegatos de 2020 de la CSI en relación con: i) la represión violenta de huelgas en septiembre de 2019 y julio de 2020, debido a la cual algunos trabajadores resultaron heridos; ii) la continua represión antisindical contra trabajadores del sector de la confección, en particular la inclusión en listas negras y los cargos penales de los que han sido objeto cientos de trabajadores en relación con las protestas sobre el salario mínimo de diciembre de 2018 y enero de 2019, y iii) el aumento de las presiones y de la vigilancia estatal sobre las federaciones del sector de la confección llevadas a cabo por una nueva unidad del Departamento de Seguridad Nacional, que redundaron en la inclusión en una lista negra de al menos 175 líderes sindicales y miembros activos de sindicatos, 26 de los cuales han sido objeto de cargos penales y civiles. A este respecto, la Comisión recuerda una vez más que un movimiento sindical realmente libre e independiente solo puede desarrollarse en un entorno libre de violencia, presión y amenazas de cualquier tipo contra los dirigentes y miembros de tales organizaciones. La Comisión toma nota de que el Comité de Libertad Sindical también ha estado examinando alegatos de represalias masivas, criminalización, vigilancia constante e intimidación de trabajadores por el ejercicio de actividades sindicales, con 19 causas penales pendientes contra más de 520 trabajadores, en relación con las protestas por el salario mínimo que tuvieron lugar en diciembre de 2018 y enero de 2019 (véase 392.º informe, octubre de 2020, caso núm. 3263, párrafos 266-287). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los alegatos específicos restantes de violencia y represión, así como en relación con los alegatos de 2020 de la CSI, y que comunique asimismo toda investigación o acción judicial emprendida, y los resultados obtenidos.**

La Comisión alienta al Gobierno a que continúe impartiendo toda la formación necesaria y sensibilizando a la policía y a otros agentes estatales, para que tomen conciencia acerca de los derechos humanos y sindicales con el fin de evitar el uso de la fuerza excesiva y de garantizar el pleno respeto de las libertades civiles durante las reuniones y manifestaciones, y le pide que adopte todas las medidas necesarias para evitar dichos incidentes de violencia y represión y que garantice que, si ocurren, se investiguen de manera adecuada.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de sindicación. Registro de sindicatos. En sus comentarios anteriores, habiendo observado que el número de solicitudes de registro denegadas seguía siendo alto, la Comisión pidió al Gobierno que continuara adoptando todas las medidas necesarias para garantizar que el procedimiento de registro fuera una simple formalidad; que suministrara estadísticas actualizadas sobre el número total de solicitudes de registro recibidas, aceptadas y denegadas, y aclarara la situación de las 509 solicitudes presentadas a través del sistema en línea, que no fueron concedidas. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que: i) los procedimientos operativos estándar se han incorporado a la enmienda de 2018 de la BLA como un nuevo artículo, y los funcionarios interesados han recibido formación sobre el tema; ii) tras la adopción de los procedimientos operativos estándar, la tasa de éxito del registro de sindicatos aumentó del 70 por ciento en 2017 antes de la adopción de dichos procedimientos al 81 por ciento tras su adopción, al 82 por ciento en 2018, al 73 por ciento en 2019 y al 86 por ciento en 2020 (el número total de sindicatos registrados aumentó de 6 580 en diciembre de 2012 a 8 342 en agosto de 2020, mientras que el número de sindicatos del sector textil y de la confección de prendas de vestir aumentó de 132 a 945); iii) aunque la tasa de denegación sigue siendo elevada, puede reducirse a través de la formación de los funcionarios y trabajadores interesados del Departamento del Trabajo y, con el apoyo de la OIT, se están realizando esfuerzos a este respecto; iv) si una solicitud de registro está incompleta, el solicitante puede volver a presentarla después de haber cumplido las observaciones del funcionario encargado del registro o del recurso ante el Tribunal del Trabajo en el plazo de treinta días; en ocasiones, en lugar de emprender acciones legales, los solicitantes presentan solicitudes reiteradas, lo que puede ser un motivo de denegación reiterada; v) si una solicitud es incompleta debido al incumplimiento de los requisitos o a la falta de información, y las partes interesadas no pueden responder a la objeción planteada por el funcionario encargado del registro en un plazo de quince días, la solicitud se presentará sin ninguna acción; vi) no existen casos de denegación arbitraria del registro, pero las solicitudes pueden denegarse por no cumplir uno de los requisitos especificados en la BLA, y la decisión es comunicada al solicitante por correo certificado; vii) el plazo para que el DOL registre un sindicato se ha reducido de 60 a 55 días y el plazo por comunicar cualquier objeción al solicitante se ha reducido de quince a doce días (artículo 182, 1), 2) y 4)); viii) sobre la base de las 546 solicitudes concedidas entre marzo de 2015 y abril de 2018, el tiempo promedio del registro son 45 días; ix) las disposiciones sobre el registro en línea todavía no son de obligado cumplimiento con arreglo a la BLA, y los trabajadores necesitan recibir formación intensiva sobre el registro en línea, para lo cual se ha presentado una solicitud a la OIT Dhaka; x) debido al enorme volumen de documentos que se han sometido y teniendo en cuenta que el registro en línea aún no es obligatorio, los solicitantes y los proveedores de

servicios siguen una combinación de los sistemas manuales y en línea; xi) debido a la actualización de los programas informáticos, la base de datos pública sobre los registros no estará disponible durante un periodo limitado; xii) una vez finalizada la actualización, la base de datos incluirá información sobre las solicitudes de registro aceptadas y denegadas, el registro de las federaciones y confederaciones sectoriales y nacionales, los casos judiciales relacionados con sindicatos, la conciliación, la elección de agentes de negociación colectiva, la discriminación antisindical e información sobre los comités de participación; xiii) las 509 solicitudes de registro mencionadas anteriormente se procesaron manualmente; xiv) las funciones de registro de sindicatos del DOL se han descentralizado, y actualmente existen 16 oficinas con el mandato de registrar (oficina central, seis oficinas del trabajo divisionales y nueve oficinas del trabajo regionales), y xv) el Gobierno ha concluido la transformación de la Dirección del Trabajo en un Departamento del Trabajo, lo que ha conducido a un incremento de la plantilla, que han pasado de 712 a 921 personas, lo que constituye un aumento considerable del presupuesto del DOL, y a la creación de dos oficinas del trabajo divisionales adicionales.

La Comisión toma nota de la información detallada proporcionada por el Gobierno, y saluda el incremento de la plantilla del DOL, así como la descentralización del registro, lo que tiene el potencial de aumentar la rapidez y eficiencia del procedimiento de registro. Sin embargo, la Comisión observa que, a pesar de los esfuerzos del Gobierno por simplificar el procedimiento y garantizar su transparencia, el registro parece seguir siendo demasiado complicado; esto obliga a los solicitantes a cumplir condiciones estrictas y a someter numerosos documentos, lo que da lugar a que el registro en línea no sea totalmente funcional. Si bien toma debida nota de la reducción notificada de la tasa de denegaciones de solicitudes de registro de sindicatos (del 26 por ciento notificado en 2019 al 14 por ciento en 2020), la Comisión recuerda que este número parece hacer referencia únicamente a la denegación de solicitudes completas, y no incluye las solicitudes que el funcionario del registro considera incompletas y que son archivadas por el DOL sin más trámites. A este respecto, la Comisión toma nota asimismo de que, según la CSI, el procedimiento de registro continúa siendo sumamente oneroso, los procedimientos operativos estándar no evitan la denegación arbitraria de solicitudes, el funcionario encargado del registro impone de manera rutinaria condiciones que no se basan en la legislación, y el Director Adjunto del Trabajo mantiene la facultad discrecional total de denegar el registro por motivos falsos o inventados. **A la luz de lo anterior, al tiempo que saluda la reducción de la tasa de denegaciones de solicitudes de registro de sindicatos y toma nota del compromiso del Gobierno de seguir reduciendo el número de solicitudes de sindicatos denegadas, la Comisión alienta al Gobierno a que continúe adoptando todas las medidas necesarias para garantizar que el registro sea, tanto en la legislación como en la práctica, un proceso sencillo, objetivo, rápido y transparente, que no restrinja el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin previa autorización. Alienta al Gobierno a que estudie, en cooperación con los interlocutores sociales, maneras concretas de simplificar el procedimiento de registro para que sea más fácil de utilizar y accesible para todos los trabajadores, y a que imparta formación, según sea necesario, a los trabajadores para que presenten solicitudes completas y debidamente documentadas para el registro de sindicatos. Alienta asimismo al Gobierno a que imparta formación integral a los funcionarios divisionales y regionales que, tras el proceso de descentralización del procedimiento de registro, son responsables del registro de sindicatos, con el fin de garantizar que tengan suficientes conocimientos y capacidades para tramitar las solicitudes de registro de una manera eficiente y sin dilación. Al tiempo que toma nota además de las dificultades técnicas que se plantean actualmente, la Comisión confía en que tanto el sistema de registro en línea como la base de datos disponible públicamente estén totalmente operativos en un futuro cercano, con el fin de garantizar la total transparencia del procedimiento de registro. Lamentando que el Gobierno no suministre estadísticas detalladas sobre el registro, la Comisión le pide una vez más que proporcione estadísticas actualizadas sobre el número total de solicitudes presentadas, concedidas, archivadas y denegadas, desglosadas por año y sector.**

Requisitos de afiliación mínima. En sus comentarios anteriores, la Comisión instó al Gobierno a que siguiera adoptando las medidas necesarias para revisar sin dilación los artículos 179, 2), y 179, 5), de la BLA, en consulta con los interlocutores sociales, con miras a reducir efectivamente el requisito de afiliación mínima. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que: i) a través de la enmienda de 2018 a la BLA, el requisito de afiliación mínima para constituir un sindicato y mantener su registro se ha reducido del 30 por ciento al 20 por ciento del número total de trabajadores empleados en el establecimiento en el que se constituye un sindicato; ii) desde su reducción, se han registrado un total de 216 sindicatos; iii) el artículo 179, 5), de la BLA, que limita el número de sindicatos en un establecimiento o grupo de establecimientos a un máximo de tres podría requerir cierto tiempo para ser enmendado, y iv) ambas cuestiones pueden considerarse en la próxima revisión de la BLA. Al tiempo que toma nota de la reducción del requisito de afiliación mínima, la Comisión observa que el umbral del 20 por ciento probablemente siga siendo excesivo, especialmente en las grandes empresas, y toma nota de que, según la CSI, en la práctica constituye un obstáculo para la sindicación de la fuerza de trabajo en las grandes empresas. La Comisión observa asimismo que un sindicato constituido en un grupo de establecimientos (definido como más de un establecimiento en un área particular que lleva a cabo la misma industria o una industria similar) solo puede registrarse si sus miembros son al menos el 30 por ciento del número total de trabajadores empleados en

todos los establecimientos, lo que constituye un requisito excesivo que restringe indebidamente el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos sectoriales o industriales. **La Comisión pide al Gobierno que aclare si, al tramitar las solicitudes de registro, el requisito reducido de afiliación mínima se aplica incluso en ausencia de ajustes al Reglamento del Trabajo de Bangladesh (BLR) y, si este no es el caso, que adopte las medidas necesarias sin dilación para aplicar estas enmiendas, con miras a facilitar el registro de sindicatos, y que indique los resultados una vez se hayan aplicado. La Comisión pide asimismo al Gobierno que indique si el requisito reducido de afiliación mínima tiene un impacto en el número total de registros de sindicatos presentados y concedidos, especialmente en las grandes empresas. Tomando nota de que el Gobierno está dispuesto a seguir reduciendo el umbral, la Comisión confía en que el Gobierno entable discusiones constructivas con los interlocutores sociales, con el fin de: continuar revisando la BLA con miras a reducir los requisitos de afiliación mínima a un nivel razonable, al menos para las grandes empresas y sindicatos en un grupo de establecimiento; enmiende el artículo 179, 5), y derogue el artículo 190, f), que permite la anulación de un sindicato si el número de miembros es inferior al requisito de afiliación mínima.**

En lo que respecta a la aplicación de la BLA a los trabajadores del sector agrícola, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la BLA es aplicable a los trabajadores de las explotaciones agrícolas comerciales en las que existen al menos cinco trabajadores empleados —pueden participar en las actividades sindicales y en la negociación colectiva—, y de que las pequeñas explotaciones agrícolas que cuentan con menos de cinco trabajadores empleados se caracterizan por una baja productividad y por la agricultura de subsistencia, y en general no expresan ningún interés en las actividades sindicales. Al tiempo que toma nota de la explicación del Gobierno, la Comisión recuerda que también se debería permitir a los trabajadores de las pequeñas explotaciones agrícolas que constituyan sindicatos o que se afilien al menos a los sindicatos existentes, incluso cuando, en la práctica, esto no sea algo habitual. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que aclarara, en virtud del Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11), si la regla 167, 4), del BLR establece un requisito de afiliación mínima de 400 trabajadores para constituir un sindicato agrícola, y que proporcione información sobre sus efectos en la práctica y su impacto en el derecho de los trabajadores agrícolas a constituir las organizaciones sindicales que estimen oportunas. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que los trabajadores de las explotaciones agrícolas mecanizadas administradas con fines comerciales pueden sindicarse de conformidad con las disposiciones existentes de la BLA (el Gobierno proporciona estadísticas sobre el número de sindicatos existentes en diversos sectores agrícolas), y de que los trabajadores de explotaciones familiares dedicadas a la agricultura de subsistencia caracterizadas por pocos trabajadores pueden constituir grupos de establecimientos en virtud de la regla 167,4). El Gobierno explica además que la regla 167, 4), hacía referencia erróneamente a la exigencia de 400 trabajadores para constituir un sindicato, pero que este requisito se redefinió a través del *Boletín Oficial* en enero de 2017. Así pues, la regla brinda una oportunidad a los trabajadores dedicados a la producción de cultivos de constituir un grupo de establecimientos en cada subdistrito o distrito, si existen al menos cinco trabajadores en cada explotación agrícola y se unen un mínimo de 400 trabajadores (existen 18 entidades de este tipo registradas en el Departamento de Trabajo). Según el Gobierno, dado que el 77 por ciento de la población vive en aldeas y la agricultura representa la principal fuente de medios de sustento, este requisito de afiliación no es demasiado estricto. **Tomando debida nota de la aclaración del Gobierno, pero observando que el requisito de 400 trabajadores para constituir un grupo de establecimientos en un distrito tal vez siga siendo excesivo, en particular teniendo en cuenta que, para alcanzar el umbral de 400 trabajadores, sería preciso que se unieran un gran número de explotaciones agrícolas familiares pequeñas, la Comisión pide al Gobierno que procure reducir este requisito, en consulta con los interlocutores sociales, a un nivel razonable, para no restringir indebidamente el derecho de sindicación de los trabajadores agrícolas.**

Artículos 2 y 3. Derecho de sindicación, de elegir libremente a representantes y de organizar libremente actividades. Ley del Trabajo de Bangladesh. En sus comentarios anteriores, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para seguir revisando y enmendando una serie de disposiciones de la BLA, a fin de garantizar que toda restricción al ejercicio del derecho de libertad sindical estuviera en conformidad con el Convenio. La Comisión toma nota de la información proporcionada sobre las consultas tripartitas celebradas antes de las enmiendas de 2018 a la BLA, así como de la indicación del Gobierno de que la reforma en el sector laboral ha formado parte de un compromiso político nacional. La Comisión toma nota con **satisfacción** de las siguientes modificaciones introducidas en la BLA: la adición del artículo 182, 7), que ordena al Gobierno que adopte procedimientos operativos estándar para procesar las solicitudes de registro de sindicatos; la derogación del artículo 184, 2)-4), que impone restricciones excesivas a la sindicación en la aviación civil; la derogación del artículo 190, d), que permite la anulación de un sindicato debido a la violación de cualquiera de las disposiciones básicas de su constitución; la derogación del artículo 202, 22), que prevé la anulación automática de un sindicato si, en una elección para la determinación de un agente de negociación colectiva, obtiene menos del 10 por ciento del total de votos emitidos; la adición del artículo 205, 12), que indica que no existe ningún requisito para constituir un comité de participación en un establecimiento en el que haya un sindicato, y la adición del artículo 348, A), que prevé el establecimiento de un consejo consultivo tripartito para brindar asesoramiento al Gobierno sobre temas relacionados con cuestiones legales, laborales y de política.

La Comisión saluda la aclaración de que los trabajadores del sector informal no necesitan proporcionar documentos de identidad expedidos por un establecimiento cuando los sindicatos solicitan el registro, pero pueden utilizar asimismo un documento nacional de identidad o una partida de nacimiento (artículo 178, 2), a), iii)), así como la sustitución de la obligación de obtener la aprobación del Gobierno por una obligación de informar al Gobierno de cualquier fondo recibido de una fuente nacional e internacional, con la salvedad de las cotizaciones sindicales (artículo 179, 1), d)). La Comisión acoge asimismo con agrado la reducción al 51 por ciento del requisito de apoyo de dos tercios de los sindicalistas para convocar una huelga (artículo 211, 1)). La Comisión toma nota asimismo de que las enmiendas de 2018 introdujeron el artículo 196, 4), que prevé la adopción de procedimientos operativos estándar para investigar prácticas laborales desleales de los trabajadores, y la reducción a la mitad de la pena de prisión máxima imponible a los trabajadores por una serie de violaciones —prácticas laborales desleales, instigación y participación en una huelga ilegal o en una huelga de brazos caídos, participación en las actividades de sindicatos no registrados y doble afiliación sindical (artículos 291, 2)-3), 294-296, 299 y 300). Sin embargo, la Comisión observa que las sanciones siguen incluyendo la pena de prisión por actividades que no justifican la severidad de la sanción, y recuerda que ha venido pidiendo al Gobierno que elimine dichas sanciones de la BLA, y que permita que el sistema penal aborde todos actos delictivos posibles.

Tomando nota de las enmiendas anteriores introducidas para mejorar el cumplimiento del Convenio, la Comisión espera que se apliquen en la práctica sin dilación con miras a fortalecer el derecho de sindicación de los trabajadores y los empleadores, y pide al Gobierno que indique si están plenamente vigentes y si se aplican, o si su aplicación depende de que se emita un BLR revisado.

La Comisión ***lamenta*** que no se hayan abordado otros muchos cambios adicionales que viene proponiendo durante varios años, o que estos solo se hayan abordado parcialmente, incluidos algunos que fueron anunciados anteriormente por el Gobierno con fines de enmienda. En relación con esto, la Comisión subraya una vez más la necesidad de seguir revisando la BLA a fin asegurar su conformidad con el Convenio en lo que respecta a las siguientes cuestiones: i) el ámbito de aplicación —persisten restricciones impuestas a muchos sectores y trabajadores, entre ellos los trabajadores gubernamentales, los profesores universitarios y los trabajadores domésticos (artículos 1, 4), 2, 49) y 65), y 175); ii) una restricción restante a la sindicación en la aviación civil (artículo 184, 1)— la disposición debería aclarar que los sindicatos en la aviación civil pueden constituirse independientemente de que deseen afiliarse con federaciones internacionales, o no); iii) las restricciones a la sindicación en grupos de establecimientos (artículos 179, 5), y 183, 1)); iv) las restricciones a la afiliación sindical (artículos 2, 65), 175, 193 y 300); v) la injerencia en la actividad sindical, incluida la anulación del registro por motivos que no justifican la severidad del acto (artículos 192 y 196, 2), b), leídos conjuntamente con los artículos 190, 1), c), e) y g), 229, 291, 2)-3), y 299); vi) la injerencia en las elecciones sindicales (artículo 180, 1), a), leído conjuntamente con el artículo 196, 2), d), y artículos 180, b), y 317, 4), d)); vii) injerencia en el derecho a elaborar constituciones libremente, dando instrucciones excesivamente detalladas (artículos 179, 1), y 188 (además, parece haber una discrepancia, ya que el artículo 188 autoriza el DOL a registrar y, en determinadas circunstancias, a negarse a registrar cualquier enmienda a la constitución de un sindicato y su consejo ejecutivo, mientras que la regla 174 del BLR se refiere únicamente a la notificación de tales cambios al DOL, que expedirá un nuevo certificado); viii) las restricciones excesivas al derecho de huelga (artículos 211, 3)-4) y 8), y 227, c)), acompañadas de sanciones severas (artículos 196, 2), e), 291, 2)-3), y 294-296), y ix) los derechos preferenciales excesivos para los agentes de negociación colectiva (artículos 202, 24), b), c) y e), y 204 (al tiempo que toma nota de las pequeñas enmiendas a los artículos 202 y 204, la Comisión toma nota de que no responden a sus preocupaciones en la medida en que limitan el margen de acción de los sindicatos que no sean los agentes de negociación colectiva). Además, la Comisión pidió anteriormente al Gobierno, en virtud del Convenio núm. 11, que indicara si los trabajadores de las pequeñas explotaciones agrícolas que contaban con menos de cinco trabajadores podían, en la legislación y en la práctica, unirse a otros trabajadores para constituir un sindicato o afiliarse a las organizaciones de trabajadores existentes (artículo 1, 4, n) y p), de la BLA).

En vista de las numerosas disposiciones mencionadas anteriormente que todavía deben enmendarse a fin de poner la BLA plenamente en conformidad con el Convenio, la Comisión alienta al Gobierno a que se coordine sin dilación con el Consejo Consultivo Tripartito mencionado en el artículo 328, A), con miras a proseguir la revisión legislativa de la BLA. Pide al Gobierno que suministre información sobre la composición, el mandato y el funcionamiento en la práctica del Consejo Consultivo Tripartito, y confía en que, en la próxima revisión de la BLA, estos comentarios se tengan debidamente en cuenta para garantizar que sus disposiciones estén plenamente en conformidad con el Convenio.

Reglamento del Trabajo de Bangladesh. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que revisara una serie de disposiciones del BLR a fin de ponerlas en conformidad con el Convenio, y confió en que, durante el proceso de revisión, sus comentarios se tuvieran debidamente en cuenta. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, tras la enmienda de la BLA, la revisión del BLR es una acción prioritaria para el Gobierno, y ya se ha constituido a tal efecto un comité tripartito, integrado por seis representantes del Gobierno y por tres representantes de los trabajadores y tres de los empleadores, el cual se ha reunido en tres ocasiones. Acogiendo con agrado esta información, la Comisión pone de relieve la

necesidad de revisar el BLR para ponerlo en conformidad con las enmiendas de 2018 de la BLA, así como en lo que respecta a las siguientes cuestiones planteadas anteriormente: i) la regla 2, g) y j), contiene una amplia definición de trabajadores con cargos directivos o de supervisión que están excluidos de la definición de trabajadores con arreglo a la BLA y, por consiguiente, del derecho a sindicarse; ii) la regla 85, cláusula IV, subregla 1, h), prohíbe a los miembros del Comité de Seguridad iniciar un conflicto laboral o participar en el mismo; la regla 169, 4), limita la admisibilidad a un comité ejecutivo sindical para los trabajadores permanentes, lo que puede tener un impacto en el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus representantes; iii) la regla 188 prevé la participación del empleador en la constitución de comités de elección, que llevan a cabo la elección de representantes de los trabajadores para los comités de participación en ausencia de un sindicato — esto, de conformidad con la CSI, podría conducir a que el personal directivo dominen los comités de participación y seguridad; a este respecto, el Gobierno informa de que la elección de representantes de los trabajadores en los comités de participación sin representación de los empleadores se está llevando a cabo de forma experimental en dos fábricas; iv) la regla 190 prohíbe a ciertas categorías de trabajadores votar a representantes de los trabajadores para los comités de participación; v) la regla 202 contiene amplias restricciones a las medidas adoptadas por los sindicatos y los comités de participación; vi) la regla 204, que determina de manera restrictiva que solo los trabajadores que pagan suscripciones pueden votar para que se convoque una huelga, que no está en conformidad con el artículo 211, 1), de la BLA, que hace referencia a los sindicalistas; vii) la regla 350 otorga al Director del Trabajo facultades de inspección excesivamente amplias, y viii) el BLR carece de disposiciones que prevean procedimientos y vías de recurso apropiados para las quejas relativas a prácticas laborales desleales. La Comisión también toma nota de que, según la información complementaria proporcionada por el Gobierno, la revisión del BLR, que inicialmente se esperaba que finalizara en septiembre de 2020, se retrasará debido a la pandemia de COVID-19. **Tomando nota del difícil contexto de la actual pandemia, la Comisión espera que el proceso de revisión se concluya sin dilación, con el fin de asegurar que las enmiendas de 2018 introducidas a la BLA para mejorar el cumplimiento del Convenio se reflejen en el BLR y su aplicación, y de abordar otras cuestiones pendientes, mencionadas más arriba.**

Derecho de sindicación en las zonas francas de exportación (ZFE). En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que siguiera revisando el proyecto de ley del trabajo en las zonas francas de exportación, de 2016 y 2017, en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de garantizar igualdad de derechos de libertad sindical a todos los trabajadores, y de lograr que las ZFE entraran en el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y de la Inspección del Trabajo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el proyecto de ley del trabajo en las zonas francas de exportación se formuló sobre la base de un análisis pragmático y neutro de las condiciones socioeconómicas del país, y pasó por un largo proceso de diálogo y consultas amplios e inclusivos con todos los niveles de partes interesadas, incluida la OIT. El Gobierno proporciona información detallada sobre las consultas que se han celebrado, e informa de que la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación (ELA), adoptada en febrero de 2019, defiende los derechos y privilegios de los trabajadores, e incluye cambios integrales y progresos mensurables. La Comisión toma nota con **satisfacción** de las siguientes enmiendas introducidas, que abordan sus observaciones anteriores: la simplificación de la constitución y el registro de las asociaciones para el bienestar de los trabajadores (WWA) —la forma institucional que se da a las organizaciones de trabajadores en las ZFE— a través de la enmienda de una serie de disposiciones del proyecto de ley del trabajo en las zonas francas de exportación, de 2016, y la derogación del artículo 96, que establece un requisito excesivo de referéndum para constituir una WWA; el artículo 16 de la Ley de Relaciones Laborales y del Bienestar de los Trabajadores de las ZFE, de 2010 (EWWAIRA), que prohíbe el establecimiento de una WWA en una nueva unidad industrial durante tres meses, no se ha incluido en la ELA; la derogación del artículo 98 del proyecto de ley del trabajo en las ZFE, que prohíbe celebrar un nuevo referéndum para constituir una WWA durante un año después de un referéndum fallido; la derogación del artículo 101, que autoriza a la autoridad de la zona a constituir un comité para redactar la constitución de una WWA y aprobarla; la derogación del artículo 116, que permite la anulación de una WWA por una serie de motivos, en particular a solicitud del 30 por ciento de los trabajadores que cumplen el requisito de afiliación, aunque no sean miembros de la organización, y que prohíbe la constitución de una nueva asociación en el plazo de un año tras dicha anulación; la enmienda del artículo 103, 2), para suprimir la apertura obligatoria de elección de los miembros del consejo ejecutivo a todos los trabajadores, y no solo a los miembros de la WWA; la derogación del artículo 103, 5), del proyecto de ley del trabajo en las ZFE, de 2017, que restringe el derecho a elegir el consejo ejecutivo, y a ser elegido para el mismo, a los trabajadores que hayan estado empleados en la empresa durante un periodo determinado, y la reducción del requisito de tres cuartos de los miembros del consejo ejecutivo a dos tercios de sus miembros para emitir una notificación de huelga (artículo 127, 2), de la ELA).

La Comisión acoge con agrado asimismo la reducción del requisito de afiliación mínima para constituir una WWA, pero observa que el nuevo requisito del 20 por ciento (los artículos 94, 2), y 97, 5)) puede seguir siendo excesivo, en particular en las grandes empresas, y considerando que solo los trabajadores permanentes pueden solicitar la constitución de una WWA. Al tiempo que acoge asimismo con agrado la adición de una disposición que permite la constitución de organizaciones de nivel superior dentro de una zona (artículos 2, 50), y 113), la Comisión observa que las condiciones para constituir una federación son

excesivamente estrictas —más del 50 por ciento de las WWA en una zona deben estar de acuerdo en establecer una federación— y que una federación de WWA no puede afiliarse o asociarse de ninguna manera con otra federación en otra zona o más allá de la zona (artículo 113, 3)). ***En vista de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre la aplicación en la práctica de las nuevas enmiendas, en particular el requisito reducido de la afiliación mínima para constituir una WWA, y la posibilidad de crear federaciones, y que indique asimismo las consecuencias prácticas de estas enmiendas en el número de solicitudes presentadas y registradas para constituir WWA y federaciones de WWA. La Comisión confía en que, a fin de lograr el pleno cumplimiento del Convenio, el Gobierno prosiga sus esfuerzos, en consulta con los interlocutores sociales de que se trate, para seguir reduciendo, a un nivel razonable, los requisitos de afiliación mínima para constituir una WWA, especialmente en los grandes establecimientos, así como federaciones, y que permita a las WWA y a las federaciones asociarse con otras entidades en la misma zona y fuera de la zona en la que fueron establecidas, en particular con organizaciones de trabajadores no pertenecientes a las ZFE a diferentes niveles.***

Al tiempo que toma debida nota de las enmiendas mencionadas anteriormente, y de los esfuerzos del Gobierno para abordar algunas de sus observaciones anteriores, la Comisión ***lamenta profundamente*** que la mayoría de los cambios solicitados no se hayan abordado a pesar de que el Gobierno garantizó a la Comisión que sus observaciones eran objeto de su más alta consideración. Por lo tanto, la Comisión destaca una vez más la necesidad de seguir revisando la ELA para garantizar su conformidad con el Convenio en lo que respecta a las siguientes cuestiones: i) el ámbito de aplicación de la ley —determinadas categorías de trabajadores continúan estando excluidas de la ley (los trabajadores con cargos directivos y de supervisión— artículo 2, 48)) o del capítulo IX que hace referencia a las WWA (miembros del personal de vigilancia y de seguridad, chóferes, asistentes confidenciales, asistentes para los mensajes codificados, trabajadores ocasionales, trabajadores empleados por contratistas de cocina o de preparación de alimentos, y trabajadores empleados en puestos administrativos (artículo 93), así como trabajadores que ocupan cargos directivos (artículo 115, 2)); ii) la imposición del monopolio sindical a nivel de empresa y de unidad industrial (artículos 94, 6), 97, 5), párrafo 2, 100 y 101); iii) los requisitos detallados en lo que respecta al contenido de la constitución de una WWA que van más allá de lo formal, por lo que pueden obstaculizar el libre establecimiento de las WWA e injerir en el derecho a elaborar constituciones libremente (artículo 96, 2), e) y o)); iv) la definición limitativa de las funciones de los miembros de las WWA, a pesar de la supresión del término «fundamentalmente» del artículo 102, 3); v) la prohibición de celebrar elecciones al consejo ejecutivo durante un periodo de seis meses (reducido de un año), si una elección anterior fue ineficaz en el sentido de que menos de la mitad de los trabajadores permanentes de la empresa emitieron un voto (artículo 103, 2)-3)); vi) la prohibición de funcionar sin un registro y de recabar fondos para una asociación no registrada (artículo 111); vii) la injerencia en los asuntos internos al prohibir la expulsión de ciertos trabajadores de una WWA (artículo 147); viii) los amplios poderes y la injerencia de la autoridad de la zona en los asuntos internos de las WWA mediante la autorización de fondos de una fuente externa (artículo 96, 3)), la aprobación de cualquier enmienda de la constitución de una WWA y de su consejo ejecutivo (artículo 99), la organización de elecciones al consejo ejecutivo de las WWA (artículo 103, 1)) y su aprobación (artículo 104), la determinación del traslado o de la terminación del representante de una WWA (artículo 121); la determinación de la legitimidad de cualquier WWA y de su capacidad para actuar como agente de negociación colectiva (artículo 180, c)) y la supervisión de cualquier elección de una WWA (artículo 191); ix) la injerencia por las autoridades en los asuntos internos al permitir la supervisión por el Director Ejecutivo (Relaciones de Trabajo) y por el Inspector General de las elecciones al consejo ejecutivo de una WWA (artículos 167, 2), b), y 169, 2), e)); x) las restricciones impuestas a la capacidad para votar y a las condiciones para que los trabajadores puedan ser elegidos al consejo ejecutivo (artículos 103, 2) y 4), y 107); xi) la determinación legislativa del mandato del consejo ejecutivo (artículo 105); xii) la amplia definición de las prácticas laborales desleales, que también incluyen convencer a un trabajador para que se afilie a una WWA en horas de trabajo, o iniciar una huelga ilícita, y la imposición de sanciones penales por su violación (artículos 116, 2), a) y f), 151, 2)-3), y 155-156); xiii) el poder del conciliador designado por la autoridad de la zona para determinar la validez de una notificación de huelga, sin la cual no puede tener lugar una huelga lícita (artículo 128, 2), leído conjuntamente con el artículo 145, a)); xiv) la posibilidad de prohibir una huelga o un cierre patronal después de treinta días o en cualquier momento si el presidente ejecutivo estima que la continuación de la huelga o del cierre patronal causa graves daños a la productividad en la zona o menoscaba el interés público o la economía nacional (artículo 131, 3)-4)); xv) la posibilidad de remisión unilateral de un conflicto al Tribunal del Trabajo de la ZFE, lo que podría traducirse en arbitraje obligatorio (artículos 131, 3)-5), y 132, leídos conjuntamente con el artículo 144, 1)); xvi) la prohibición de huelga o de cierre patronal durante tres años en una empresa recientemente establecida y la imposición de arbitraje obligatorio (artículo 131, 9)); xvii) la posibilidad de contratar a trabajadores temporales durante una huelga ilícita en los casos en que el presidente ejecutivo de la autoridad de la zona estime que el cese absoluto del trabajo probablemente cause graves daños a la maquinaria o a las instalaciones de la maquinaria de la industria (artículo 115, 1), g)); xviii) las sanciones excesivas, incluida la pena de prisión, por la organización de huelgas ilícitas (artículos 155 y 156); xix) la prohibición de actividades que no entren dentro de los objetivos y fines de la asociación especificados en su constitución (artículo 178, 1)); xx) la prohibición de mantener un vínculo con cualquier

partido político u organización afiliada a un partido político o con una organización no gubernamental, así como la posible anulación de esa asociación y la prohibición de constituir una WWA en el plazo de un año tras dicha anulación (artículo 178, 2)-3)); xxi) la anulación del registro de una WWA por motivos que no parezcan justificar la severidad de la sanción (artículos 109, b)-h) y 178, 3)); xxii) la limitación de las actividades de las WWA a los límites territoriales de la empresa, prohibiendo así cualquier colaboración con actores ajenos a la empresa, en particular con fines de formación o comunicación (artículo 102, 2)) y, sin perjuicio del derecho a constituir federaciones reconocido en el artículo 113, la prohibición de asociarse o afiliarse a otra WWA en la misma zona, otra zona o más allá de la zona, incluidas las organizaciones de trabajadores no pertenecientes a las ZFE a todos los niveles (artículo 102, 4)); xxiii) la injerencia en los asuntos internos de una federación de WWA —determinación legislativa de la duración de una federación (cuatro años) y determinación del procedimiento de elección y de otros asuntos por la autoridad de la zona (artículo 113); xxiv) la facultad del Gobierno de excluir a cualquier propietario, grupo de propietarios, empresa o trabajador o grupo de trabajadores de cualquier disposición de la ley que haga del Estado de derecho un derecho discrecional (artículo 184); xxv) los requisitos excesivos para constituir una asociación de empleadores (artículo 114, 1)); xxvi) la prohibición de una asociación de empleadores de asociarse o afiliarse de cualquier manera a otra asociación más allá de la zona (artículo 114, 2)); xxvii) la facultad excesiva de injerencia en los asuntos de las asociaciones de empleadores (artículo 114, 3), y xxviii) la posibilidad de que la autoridad de la zona, con la aprobación del Gobierno, establezca normas (artículo 204)— estas podrían restringir más aún el derecho de los trabajadores y sus organizaciones a realizar actividades sindicales legítimas sin injerencia. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno indica que se creará un comité para abordar la cuestión de las enmiendas a la ELA y se tomarán las medidas necesarias siguiendo sus recomendaciones. El Gobierno también informa de que la autoridad de la zona está abierta a las sugerencias, el asesoramiento y la asistencia técnica valiosos de la OIT a fin de continuar mejorando sus programas de formación y potenciar los derechos de los trabajadores de las ZFE. **Tomando debida nota de que la ELA se adoptó en febrero de 2019 y del compromiso del Gobierno de continuar mejorando y reformando las disposiciones existentes, pero observando que sigue siendo necesario derogar o enmendar considerablemente un número excepcionalmente alto de disposiciones, a fin de garantizar su conformidad con el Convenio, la Comisión confía que la discusión sobre la revisión de la ELA prosiga de forma urgente en un futuro cercano, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de abordar las cuestiones subrayadas anteriormente (así como otros que pudieran surgir de la discusión) de una manera constructiva, y que otorgue a los trabajadores de las ZFE todos los derechos garantizados en el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que notifique en detalle progresos a este respecto.**

Además, la Comisión toma nota con **interés** de la indicación del Gobierno de que el sistema de inspección y administración de las ZFE se ha puesto en conformidad con la BLA (capítulo XIV de la ELA), de que el artículo 168 permite al Inspector Jefe y a otros inspectores designados de conformidad con la BLA efectuar inspecciones de las ZFE, y de que ya han tenido lugar varias inspecciones conjuntas. Sin embargo, la Comisión observa que, para que el DIFE inspeccione los establecimientos de las ZFE, se requiere la aprobación del presidente ejecutivo, y el presidente es responsable en última instancia de las normas del trabajo en las ZFE (artículos 168, 1), y 180, g)), lo que puede obstaculizar la naturaleza independiente y el funcionamiento adecuado de la inspección del trabajo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que están celebrándose consultas con los trabajadores, los inversores y partes interesadas pertinentes a fin de analizar la mejor manera en que el DIFE puede aliarse con el sistema de inspección existente en las ZFE, elaborar un marco de inspección integrado y definir la función del DIFE en las fábricas de las ZFE. **Remitiéndose a sus comentarios más detallados sobre este punto realizados en virtud de Convenio núm. 81, la Comisión alienta al Gobierno a que adopte medidas para elaborar el marco de inspección antes mencionado con el fin de aclarar las facultades del DIFE y de la autoridad de la zona, así como el funcionamiento en la práctica de las inspecciones conjuntas o de las inspecciones llevadas a cabo por la Inspección del Trabajo de los establecimientos de las ZFE. La Comisión pide asimismo al Gobierno que adopte medidas adicionales para asegurar el acceso ilimitado y la jurisdicción sobre las actividades de inspección del trabajo en las ZFE para los inspectores del DIFE.**

Por último, la Comisión toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno indica que la situación del sector textil y de la confección de prendas de vestir, que depende de la exportación, es crítica debido a la pandemia de COVID-19. El Gobierno también informa de que, a fin de defender los derechos de los trabajadores, el Ministerio de Trabajo y Empleo elaboró una hoja de ruta en consulta con los interlocutores tripartitos, pero que, debido a la actual pandemia, muchas de las iniciativas que tenían que aplicarse se han postergado o ralentizado, incluida la reforma laboral. Si bien toma debida nota del impacto de la actual pandemia de COVID-19 sobre la economía del país, en particular sobre el sector textil y de la confección de prendas de vestir, así como sobre los esfuerzos del Gobierno para continuar la reforma laboral, la Comisión recuerda una vez más la importancia decisiva que concede a la libertad sindical como un derecho fundamental y habilitador. **Habida cuenta del compromiso reiterado del Gobierno con la reforma laboral y con la garantía de protección de los derechos de los trabajadores, la Comisión expresa la firme esperanza de que se realicen progresos considerables en un futuro cercano para poner la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio. La Comisión recuerda al Gobierno que, si así lo desea, puede recurrir a la**

asistencia técnica de la Oficina con miras a fomentar el diálogo tripartito nacional para determinar otras esferas en las que debe avanzarse.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2022.]

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1972)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, el 15 de septiembre de 2020, en respuesta a una queja pendiente en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. A la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020), la Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de las observaciones presentadas por los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019 (véanse *artículos 1 y 3*, a continuación).

La Comisión toma nota de que la queja que se mencionó antes, presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, en la que se alega el incumplimiento por Bangladesh de este convenio, así como del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), está pendiente ante el Consejo de Administración. En su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), el Consejo de Administración, habida cuenta de la información comunicada por el Gobierno sobre la situación de la libertad sindical en el país y tomando debida nota del compromiso del Gobierno de continuar mejorando la situación general y de abordar las cuestiones pendientes ante los órganos de control: i) pidió al Gobierno que elaborara, con el apoyo de la Oficina y de las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, y celebrando consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, una hoja de ruta de medidas con resultados tangibles y plazos concretos para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 a la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019); ii) pidió al Gobierno que informara al Consejo de Administración, en su próxima reunión, sobre los progresos alcanzados a ese respecto, y iii) aplazó la decisión sobre la adopción de otras medidas con respecto a la queja hasta su 341.^a reunión (marzo de 2021).

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.^o de septiembre de 2019 y el 15 de septiembre de 2020, relativas a las cuestiones abordadas en este comentario, y en las que se alega el despido antisindical de 3 000 trabajadores del sector textil en junio de 2020 como parte del acoso antisindical en tres fábricas textiles de Gazipur y Dhaka. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios a este respecto.**

La Comisión toma nota de la enmienda de 2018 de la Ley del Trabajo de Bangladesh, de 2006 (BLA), y de la aprobación de la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación, de 2019 (ELA).

Artículos 1 y 3 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara estadísticas detalladas sobre el número de quejas de discriminación antisindical recibidas por las autoridades competentes y su seguimiento, y que adoptara las medidas necesarias, previa consulta con los interlocutores sociales, para aumentar las sanciones previstas para las prácticas laborales desleales y los actos de discriminación antisindical, e indicara el resultado de 39 quejas mencionadas que dieron lugar a causas penales. También confió en que las medidas adoptadas por el Gobierno contribuirían a la tramitación rápida, eficiente y transparente de las quejas de discriminación antisindical. La Comisión toma nota con **interés** de la adición del artículo 196, A), en la BLA, que prohíbe explícitamente la realización de actividades antisindicales por el empleador y prevé el establecimiento de procedimientos operativos estándar para la investigación de tales actos. La Comisión toma nota de que, según la declaración del Gobierno, en caso de presuntas actividades sindicales a nivel de empresa, suele intervenir a través de consultas tripartitas, en particular estableciendo comités dedicados para la adopción de medidas correctivas rápidas y efectivas, que han demostrado ser eficaces en el contexto nacional de las relaciones laborales, y que, en caso de alegaciones graves, es posible realizar una investigación *in situ* y remitirse a los tribunales del trabajo. Toma nota asimismo de la información detallada proporcionada por el Gobierno sobre el procedimiento establecido en el marco de los procedimientos operativos estándar para realizar un seguimiento de las quejas recibidas, que consiste en siete etapas (queja escrita, verificación, comunicación con el empleador, investigación, resolución, registro con recomendaciones y remisión a los tribunales del trabajo). La Comisión toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que: i) tras la adopción de los procedimientos operativos estándar sobre la discriminación antisindical, la tramitación de las quejas se ha hecho más fácil y más transparente, y se hace referencia a dichos procedimientos en la enmienda a la BLA de 2018 (artículos 195, 2), 196, 4), y 196, A)); ii) la transformación de la Dirección del Trabajo en un Departamento del Trabajo se ha finalizado, incrementándose por consiguiente la plantilla de 712 a 921 personas, lo que constituye un aumento considerable del presupuesto del Departamento de Trabajo, y creándose dos oficinas del trabajo divisionales adicionales; iii) el programa informático para la base de datos en línea disponible para el público sobre discriminación antisindical está mejorándose en la actualidad y, aunque el proceso se ha retrasado debido a las recientes reformas en la Dirección del Trabajo y a la pandemia de COVID-19, la base de datos debería

estar pronto en funcionamiento; una vez finalizada, esta base de datos incluirá información sobre la discriminación antisindical, las prácticas laborales indebidas, la conciliación, la elección de agentes de negociación colectiva, e información sobre los comités de participación; iv) de 2013 a 2019, se sometieron 270 quejas a la oficina del trabajo relativas a la discriminación antisindical y a prácticas laborales desleales, de las cuales se tramitaron 204 (52 casos remitidos a los tribunales del trabajo y 152 resueltos de manera amistosa a través de la readmisión, el pago de una indemnización, un memorando de entendimiento, el pago de salarios atrasados, etc.), y 66 están investigándose actualmente, y v) de 51 causas penales remitidas a los tribunales del trabajo (39 en la memoria anterior), 48 están pendientes y tres se solucionaron (dos a favor del empleador y una a favor de los trabajadores). La Comisión toma nota asimismo de la información detallada comunicada por el Gobierno sobre el tipo de prácticas antisindicales mencionadas en las quejas y las medidas correctivas adoptadas, y sobre las actividades de formación y de desarrollo de la capacidad proporcionadas a los trabajadores y las partes interesadas en cuestión, en particular a través del centro de recursos de los trabajadores. Tomando debida nota de la información suministrada, la Comisión recuerda que la existencia de disposiciones legislativas que prohíben los actos de discriminación antisindical es insuficiente si estas no van acompañadas de procedimientos rápidos y eficaces que garanticen su aplicación en la práctica (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 190). **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando estadísticas detalladas sobre el número de quejas de discriminación antisindical recibidas por las autoridades competentes y sobre su seguimiento, incluido el tiempo que han tardado en solucionarse los conflictos, las medidas correctivas adoptadas, el número de quejas solucionadas amistosamente en comparación con las remitidas a los tribunales del trabajo, el resultado de los procedimientos judiciales y las sanciones impuestas en última instancia. La Comisión insta al Gobierno a que siga impartiendo la formación necesaria a los funcionarios del trabajo sobre la manera de tramitar las quejas relativas a las prácticas antisindicales y a las prácticas laborales desleales con miras a garantizar su tramitación eficiente y creíble, y a que informe sobre el funcionamiento en la práctica del centro de recursos de los trabajadores. Al tiempo que toma nota de los desafíos técnicos que se plantean, la Comisión espera que la base de datos en línea sobre quejas antisindicales esté plenamente operativa en un futuro cercano, a fin de garantizar la transparencia del proceso y, al mismo tiempo, de asegurar la protección de los datos personales de los trabajadores de que se trate.**

La Comisión **lamenta** que, a pesar de su solicitud anterior de que aumenten las sanciones previstas para las prácticas laborales desleales y los actos de discriminación antisindical por los empleadores, las multas aplicables no han cambiado y, como consecuencia, no son suficientemente disuasorias (una multa de un máximo de 1 000 takas bangladesas (BDT), que equivale a 120 dólares de los Estados Unidos —artículo 291, 1), de la BLA)—. La Comisión toma nota asimismo de que la pena de prisión se ha reducido de dos años a un año (artículo 291, 1), de la BLA). **Al tiempo que toma nota de que la BLA se ha enmendado recientemente, la Comisión, en aras de asegurar que los actos de discriminación antisindical den lugar a una reparación justa y a sanciones suficientemente disuasorias, pide al Gobierno una vez más que adopte las medidas necesarias, previa celebración de consultas con los interlocutores sociales, para aumentar el monto de la multa imponible por actos de discriminación antisindical.**

Línea telefónica de ayuda para la presentación de quejas relacionadas con el trabajo. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que siguiera proporcionando información actualizada detallada sobre el funcionamiento de la línea telefónica de ayuda para la presentación de quejas relacionadas con el trabajo contra el sector de la confección textil de la zona de Ashulia, y que aclarara la situación de las 1 567 quejas mencionadas que no se habían solucionado. La Comisión toma nota de la información detallada comunicada sobre el funcionamiento de la línea telefónica de ayuda: un grupo consultor a distancia recibe las quejas a través de la línea telefónica de ayuda y las transfiere a continuación a las oficinas de distrito del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE), donde son investigadas por un inspector del trabajo. La mitigación de las quejas tiene lugar de tres maneras: 1) a través de reuniones tripartitas (artículo 124A de la BLA); 2) mediante la comunicación de la queja a la dirección de la fábrica, que entonces resuelve el problema, o 3) mediante la acción legal del DIFE a través de la presentación de casos a los tribunales del trabajo. El Gobierno señala que el DIFE recibió un total de 5 494 quejas entre marzo de 2015 y agosto de 2020, de las cuales 5 407 se resolvieron y 87 siguen pendientes, y que el tiempo para solucionar las quejas depende de la naturaleza y la complejidad del problema. La Comisión también toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno indica que el DIFE ha establecido otra línea telefónica de ayuda sobre cuestiones laborales para recibir quejas de los trabajadores y garantizar las reparaciones adecuadas, y que este número de teléfono ayudará a los trabajadores y a los empleadores a resolver los problemas relativos a los salarios, la reducción de personal, la violencia por razón de género, la salud y la seguridad, con arreglo a la BLA. También hay propuestas de aumentar más el personal del DIFE, creando 1 698 puestos adicionales, incluidos puestos de dirección. **Tomando debida nota de la información, la Comisión pide al Gobierno que aclare cuál fue el resultado de las 5 407 quejas que ya fueron resueltas, que indique el número o el porcentaje de quejas relacionadas específicamente con las prácticas antisindicales y que señale si se han adoptado medidas para asegurar el anonimato de los querellantes, a fin de evitar represalias contra los usuarios de la línea telefónica de ayuda. Observando que la línea telefónica de ayuda para el sector textil está operativa desde 2015 y que se ha creado una nueva línea telefónica de ayuda para resolver las**

cuestiones relacionadas con el trabajo, la Comisión alienta al Gobierno a continuar extendiendo formalmente estos procedimientos a otras zonas geográficas y sectores industriales, en consonancia con su compromiso expresado anteriormente.

Alegatos de actos de discriminación antisindical tras el incidente de Ashulia de 2016 y las protestas de 2018 y 2019 relacionadas con el salario mínimo. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que garantizara que cualquier procedimiento pendiente en relación con el incidente de Ashulia se concluyera sin dilación, y que se readmitiera a todos los trabajadores despedidos por motivos antisindicales que quisieran reincorporarse al trabajo, y confió en que se adoptarían medidas para evitar actos reiterados e institucionalizados de discriminación antisindical. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno, según la cual, en relación con el incidente de Ashulia, todas las personas que estaban detenidas fueron puestas en libertad inmediatamente; ningún trabajador fue encarcelado después de una investigación inicial, ocho de los diez casos se concluyeron sin que se imputaran cargos a ningún trabajador y dos casos están pendientes. La Comisión observa que el Comité de Libertad Sindical tomó nota de la indicación del Gobierno de que no se había impedido a ningún trabajador participar en las actividades relacionadas con la huelga de Ashulia, sino que una serie de trabajadores presentaron su dimisión tras recibir sus pagos debidos y los querellantes no han proporcionado información contradictoria o información adicional a este respecto (véase 388.º informe, marzo de 2019, caso núm. 3263, párrafo 202). En relación con las protestas de 2018 y 2019 relacionadas con el salario mínimo, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que si bien los interlocutores sociales facilitaron una lista de 12 436 trabajadores despedidos de 104 fábricas, tras una verificación inicial con la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de Vestir de Bangladesh (BGMEA) y con la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Artículos de Punto (BKMEA), se concluyó que 98 fábricas se vieron afectadas y que se despidió a 4 489 trabajadores de 41 fábricas. El Gobierno aclara que todos los trabajadores despedidos recibieron prestaciones de conformidad con las disposiciones existentes de la BLA, que se cerraron dos fábricas, que se firmaron memorandos de entendimiento entre las federaciones de trabajadores y el empleador en diez fábricas, y que se está recopilando información de 12 fábricas. La Comisión toma nota de que el Comité de Libertad Sindical observa, además, en relación con las manifestaciones que tuvieron lugar en enero de 2019, que se firmaron varios memorandos de entendimiento entre trabajadores y empleadores de diversas empresas, en los que se dispone el pago de salarios y otras obligaciones establecidas por ley a los trabajadores despedidos o suspendidos (véase 392.º informe, octubre de 2020, caso núm. 3263, párrafo 284). Tomando nota con **preocupación** de los despidos masivos de trabajadores tras su participación en las protestas de 2018 y 2019 relacionadas con el salario mínimo, la Comisión observa que las investigaciones de estas alegaciones no parecen ser llevadas a cabo por una entidad independiente, sino por las organizaciones de empleadores interesadas. ***En vista de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que aclare su participación en las investigaciones en curso de los despidos masivos de trabajadores tras las protestas de 2018 y 2019 relacionadas con el salario mínimo, y que indique si ha tenido lugar una investigación de carácter independiente a este respecto. La Comisión espera firmemente en que cualquier futura investigación de alegaciones concretas de discriminación antisindical tenga lugar de una manera totalmente independiente e imparcial, y en que el Gobierno siga adoptando todas las medidas necesarias para evitar actos reiterados e institucionalizados de discriminación antisindical. Recordando asimismo que, en caso de despido por motivo de afiliación sindical o de actividades sindicales legítimas, la reinserción debería figurar entre las medidas que pueden adoptarse para solucionar una situación de este tipo y que, si se impone el pago de una indemnización o de una multa, estas deberían ser suficientemente disuasorias, la Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre las medidas concretas adoptadas en todos los casos de despido de los trabajadores en los incidentes anteriores en los que haya observado que el despido se produjo por motivos antisindicales.***

Caso relativo a los trabajadores despedidos en el sector minero. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara información sobre el resultado de los procedimientos judiciales relativos a los trabajadores despedidos en el sector minero que fueron acusados de realizar actividades ilícitas (caso núm. 345/2011), una vez el Tribunal de Distrito de Dinajpur hubiera dictado sentencia. Tomando nota de que, según la declaración del Gobierno, aún no se ha celebrado ninguna audiencia, pero observando que el caso está pendiente desde hace años, la Comisión subraya la importancia de garantizar el rápido examen de las alegaciones de discriminación antisindical, a fin de asegurar la protección adecuada contra tales actos en la práctica. ***La Comisión espera que el caso se concluya sin dilación y pide al Gobierno que proporcione información sobre su resultado una vez el Tribunal de Distrito de Dinajpur haya dictado sentencia.***

Protección de los trabajadores de las zonas francas de exportación (ZFE) contra los actos de discriminación antisindical. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que aclarara varios aspectos de la inspección y las audiencias celebradas por la Autoridad de las Zonas Francas de Exportación de Bangladesh (BEPZA o Autoridad de la Zona), y sobre la aplicación de la línea telefónica de ayuda en el sector de la confección textil a los trabajadores de las ZFE. Pidió al Gobierno que creara una base de datos en línea para las quejas de discriminación antisindical específicas de las ZFE, y que continuara suministrando estadísticas sobre las quejas de discriminación antisindical. La Comisión toma nota de la aclaración del Gobierno de que

la línea telefónica de ayuda en el sector de la confección textil establecida por el DIFE no es aplicable a las fábricas de las ZFE, pero de que existe una línea telefónica de ayuda individual y un servicio de asistencia independiente en ocho ZFE a los que pueden presentarse fácilmente quejas relacionadas con el trabajo, y de que está creándose una base de datos en línea para la presentación de quejas de los trabajadores. Toma nota asimismo de la información detallada proporcionada por la BEPZA sobre la inspección y el control de las condiciones de trabajo, y sobre las quejas de los trabajadores, que incluye: visitas espontáneas a las empresas; la posibilidad de presentar quejas anónimas a consejeros inspectores, a funcionarios encargados de las relaciones de trabajo, al director general de la zona en cuestión o a la oficina ejecutiva de la BEPZA, que son investigadas de una manera neutral; una opción de encuesta en el sitio web oficial de la BEPZA en el que cualquier persona puede dejar un mensaje, pregunta o queja; un buzón de quejas en la oficina de cada ZFE, donde los trabajadores pueden depositar una queja y recibir asistencia de la Autoridad de la Zona, y la posibilidad de publicar información actualizada y de obtener información en el sitio web de las redes sociales. **Tomando debida nota de la información detallada facilitada, pero observando que no se han presentado estadísticas a este respecto, la Comisión pide al Gobierno una vez más que suministre estadísticas detalladas sobre el número de quejas de discriminación antisindical presentadas a las autoridades competentes, su seguimiento, las acciones correctivas adoptadas y las sanciones impuestas.**

La Comisión pidió asimismo al Gobierno anteriormente que adoptara las medidas necesarias para que las ZFE entraran en el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y de la Inspección del Trabajo. La Comisión toma nota con **interés** de la indicación del Gobierno de que el sistema de inspección y administración de las ZFE se ha puesto en conformidad con la BLA (capítulo XIV de la ELA), de que el artículo 168 de la ELA permite al Inspector Jefe y a otros inspectores designados con arreglo a la BLA realizar inspecciones de las ZFE, y de que ya han tenido lugar varias inspecciones conjuntas. La Comisión se remite a sus comentarios más detallados a este respecto formulados en virtud de los Convenios núms. 81 y 87.

Al tiempo que toma nota de la indicación del Gobierno de que se han introducido cambios radicales para poner la ELA en conformidad con la BLA y mejorar la protección contra la discriminación antisindical, la Comisión observa que, en términos de garantizar la protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, es necesario continuar revisando la legislación para asegurar su conformidad con el Convenio en relación con las siguientes cuestiones: ciertas categorías de trabajadores siguen estando excluidas de la legislación (los trabajadores que ocupan cargos de supervisión y directivos, artículo 2, 48)) o del capítulo IX relativo a las asociaciones de bienestar de los trabajadores (WWA) y, por lo tanto, de la protección contra la discriminación antisindical (miembros del personal de vigilancia o de seguridad, chóferes, asistentes confidenciales, asistentes para los mensajes codificados, trabajadores ocasionales, trabajadores empleados por contratistas de cocina o de preparación de alimentos, y trabajadores empleados en puestos administrativos (artículo 93), así como los trabajadores que ocupan cargos directivos (artículo 115, 2)); el poder más amplio del Presidente Ejecutivo para determinar la legitimidad de un traslado o de una terminación de la relación de trabajo de un representante de una WWA (artículo 121, 3-4)); la excepción más amplia a la protección contra la discriminación antisindical (artículo 121, 2), párrafo 2); la falta de medidas específicas para solucionar los actos de discriminación antisindical, salvo en el caso de los funcionarios de las WWA contemplados en el artículo 121, y las multas insuficientemente disuasorias para las prácticas laborales desleales —un máximo de 600 dólares de los Estados Unidos (artículo 151, 1))— y para los casos de discriminación sindical durante un conflicto laboral —un máximo de 120 dólares de los Estados Unidos (artículo 157)—. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno indica que se formará un comité para abordar la cuestión de las enmiendas a la ELA y que se tomarán las medidas necesarias siguiendo sus recomendaciones. El Gobierno también informa de que la autoridad de la zona está abierta a las sugerencias, el asesoramiento y la asistencia técnica valiosos de la OIT a fin de continuar mejorando sus programas de formación y potenciar los derechos de los trabajadores de las ZFE. **Tomando debida nota de que la ELA se aprobó en febrero de 2019, pero observando que las disposiciones mencionadas anteriormente deben seguir enmendándose para garantizar su conformidad con el Convenio, la Comisión espera que la discusión sobre la revisión de la ELA proseguirá en un futuro cercano, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de abordar las cuestiones subrayadas anteriormente de una manera eficaz, para garantizar que todos los trabajadores cubiertos por el Convenio estén protegidos de manera adecuada contra los actos de discriminación antisindical. La Comisión espera que el Gobierno pueda informar sobre los progresos realizados a este respecto.**

Por último, la Comisión observa con **preocupación** las alegaciones comunicadas por el CSI, en las que se hace referencia a las prácticas antisindicales generalizadas en el país, como evidencia el despido de 36 trabajadores en dos fábricas de las ZFE, en abril de 2019, tras dos intentos fallidos de negociación colectiva. **La Comisión pide al Gobierno que responda a estas alegaciones.**

Artículos 2 y 3. Falta de protección legislativa contra actos de injerencia en la BLA y la ELA. La Comisión tomó nota anteriormente de la importancia de prever disposiciones explícitas en la BLA que brindaran plena protección contra los actos de injerencia. Al tiempo que toma nota del énfasis que pone el Gobierno en las enmiendas de la BLA de 2018, y tomando nota de que los artículos 195, 1), g), y 202, 13), prohíben la injerencia del empleador en la celebración de elecciones para designar un agente de negociación colectiva,

y de que la regla núm. 187, 2), del Reglamento de Trabajo de Bangladesh (BLR) prohíbe la injerencia en las elecciones de representantes de los trabajadores para los comités de participación, la Comisión observa que estas disposiciones no cubren todos los actos de injerencia prohibidos en virtud del artículo 2 del Convenio, como los actos que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores, de ejercer presión a favor o en contra de una organización de trabajadores, etc. De manera análoga, si bien toma nota de que la ELA contiene ciertas disposiciones que prohíben actos de injerencia (artículos 115, 1), f), y 116, 3)), la Comisión observa que estas no cubren todos los actos de injerencia prohibidos en virtud del artículo 2 del Convenio. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para ampliar el alcance actual de la protección contra los actos de injerencia en la BLA y la ELA, a fin de garantizar que las organizaciones de trabajadores y de empleadores estén protegidas efectivamente contra todos los actos de injerencia, tanto en la legislación como en la práctica. La Comisión confía en que, mientras tanto, se realicen esfuerzos para asegurar que, en la práctica, las organizaciones de trabajadores y de empleadores estén protegidas contra cualquier acto de injerencia de unas contra otras.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión pidió con anterioridad al Gobierno que informara sobre la aplicación en la práctica del artículo 202A, 1), de la BLA, que prevé la asistencia de expertos en el contexto de la negociación colectiva. La Comisión toma nota de que, según la explicación del Gobierno, en la actualidad no existe un procedimiento uniforme para la utilización de expertos en la negociación colectiva, aunque esta cuestión tal vez se considere durante la revisión de la BLR; además, el Gobierno explica que, entre 2017 y 2019, en nueve convenios colectivos concluidos a nivel nacional y en siete concluidos a nivel sectorial se recurrió al apoyo de expertos en cinco casos, y que la asistencia de expertos facilita la toma de decisiones con conocimiento de causa sobre convenios colectivos.

La Comisión pidió asimismo al Gobierno que garantizara que la regla núm. 4 del BLR, que confiere al inspector general total discreción para decidir el resultado de las reglas de servicio y para determinar su conformidad con la ley, no se utilizaba para limitar la negociación colectiva, y que proporcionara información sobre la aplicación en la práctica de la regla núm. 202, que prohíbe ciertas actividades sindicales de una manera que pudiera incidir en el derecho de sindicación y de negociación colectiva. En relación con la regla núm. 4, el Gobierno indica que el personal directivo de las fábricas prepara las reglas de servicio junto con los sindicatos, y en caso de objeción, se organizan reuniones tripartitas para abordar la objeción, y solo entonces el DIFE verifica la conformidad de las reglas de servicio con la legislación, por lo que no dificulta la negociación colectiva. También señala que la enmienda de la regla núm. 202 tal vez se discuta en la próxima revisión del BLR. **La Comisión alienta al Gobierno a que considere enmendar la regla núm. 202, en consulta con los interlocutores sociales, durante la siguiente revisión del BLR, con el fin de garantizar que no incida indebidamente en el derecho de negociación colectiva.**

Negociación colectiva de nivel superior. La Comisión pidió con anterioridad al Gobierno que contemplara la posibilidad de enmendar los artículos 202 y 203 de la BLA, a fin de establecer claramente una base legal para la negociación colectiva a nivel sectorial, nacional y de industria, y que siguiera proporcionando estadísticas sobre el número de convenios colectivos de más alto nivel que se habían concluido. Al tiempo que toma nota de las enmiendas introducidas al artículo 202 de la BLA, la Comisión observa que estas no responden a sus preocupaciones anteriores sobre la falta de base legal para la negociación colectiva de más alto nivel. La Comisión toma nota de las estadísticas proporcionadas por el Gobierno sobre el número de convenios colectivos concluidos, el número de trabajadores cubiertos y los sectores con los que están relacionados, pero observa que estos acuerdos parecen haberse celebrado a nivel de empresa, y no a nivel sectorial o nacional. Al respecto, la Comisión recuerda que es preciso garantizar que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, tanto en el plano nacional como en el empresarial, también deben poder desarrollarla las federaciones y confederaciones (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 222). **En vista de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que considere, en consulta con los interlocutores sociales, seguir examinando los artículos 202 y 203 de la BLA, a fin de proporcionar claramente una base legal para la negociación colectiva a nivel sectorial, nacional y de industria. Observando que la información proporcionada por el Gobierno carece de ciertos elementos solicitados anteriormente, la Comisión pide al Gobierno que continúe suministrando estadísticas sobre el número de convenios colectivos de más alto nivel que se han concluido y están en vigor (a nivel sectorial y nacional), los sectores concernidos y el número de trabajadores cubiertos por esos convenios, así como sobre todas las medidas adicionales adoptadas para promover el pleno desarrollo y la utilización de la negociación colectiva con arreglo al Convenio.**

Negociación colectiva en el sector agrícola. La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno en respuesta a los comentarios formulados por la Comisión en virtud del Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11), en particular, de que, a través de negociaciones bipartitas y tripartitas, los sindicatos y las asociaciones de trabajadores agrícolas concluyen acuerdos con los empleadores cada tres años sobre las condiciones de trabajo, las instalaciones de bienestar, los seguros, la

seguridad y otras cuestiones. **La Comisión pide al Gobierno que indique si existen estadísticas disponibles sobre el número de convenios colectivos concluidos en el sector agrícola, el tipo de actividad de que se trata y el número de trabajadores cubiertos y, en su caso, que proporcione información detallada a este respecto. También pide al Gobierno que aclare el funcionamiento en la práctica de las negociaciones tripartitas en este sector.**

Determinación de los agentes de negociación colectiva. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que aclarara los requisitos exactos que debe cumplir un sindicato para convertirse en agente de negociación colectiva. La Comisión toma nota de la explicación del Gobierno de que aún no se ha dado el caso de que, entre varios sindicatos existentes, ningún sindicato haya recibido el porcentaje de votos exigido (un tercio del número total de trabajadores del establecimiento en cuestión), y recuerda que la determinación del umbral de representatividad para designar a un agente exclusivo con el fin de negociar convenios colectivos encaminados a ser aplicados a todos los trabajadores de un sector o establecimiento es compatible con el Convenio, en la medida en que las condiciones impuestas no constituyan un obstáculo para la promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria en la práctica. La Comisión aclara que no está pidiendo al Gobierno que suprima el requisito de una mayoría de un tercio para convertirse en agente exclusivo de negociación colectiva, pero recuerda que, si ningún sindicato en una negociación determinada alcanza el umbral de representatividad exigido para negociar en nombre de todos los trabajadores, los sindicatos existentes deberían poder negociar colectivamente, de manera conjunta o separada, al menos en nombre de sus propios miembros. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que aclare si, en el caso de que ningún sindicato alcance el umbral exigido para ser reconocido como el agente exclusivo de negociación colectivo en virtud del artículo 202 de la BLA, se brinde a los sindicatos existentes la posibilidad de poder negociar colectivamente, de manera conjunta o separada, al menos en nombre de sus propios miembros.**

Promoción de la negociación colectiva en las ZFE. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara información sobre cualquier caso en el que el presidente ejecutivo de la BEPZA rechazó la legitimidad de una WWA y su capacidad para actuar como agente de negociación colectiva, que adoptara las medidas necesarias para garantizar que la determinación de los agentes de negociación colectiva en las ZFE incumba a un órgano independiente, y que siguiera proporcionando estadísticas sobre el número de convenios colectivos concluidos. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que una WWA registrada en virtud de la ley como una unidad industrial es el agente de negociación colectiva para dicha unidad industrial (artículo 119 de la ELA), y de que hasta la fecha no ha habido ningún caso de rechazo de la legitimidad de una WWA ni de su capacidad para actuar como agente de negociación colectiva en virtud del artículo 180, c), y de que esta disposición es una garantía de las WWA y los agentes de negociación colectiva legítimos. Tomando debida nota de la explicación, la Comisión recuerda, no obstante, que la determinación de agentes de negociación debería ser llevada a cabo por un organismo que ofrezca todas las garantías de independencia y objetividad. El Gobierno informa asimismo que las 237 WWA elegidas y registradas están realizando activamente su labor con toda libertad, y que en los cinco últimos años han presentado 521 cartas de reivindicaciones, las cuales se han negociado con éxito, y se han firmado convenios colectivos o memorandos de entendimiento. **Saludando el compromiso del Gobierno de adoptar las medidas necesarias para mantener estadísticas anuales a este respecto, la Comisión pide al Gobierno que siga suministrando estadísticas sobre el número de convenios colectivos concluidos y en vigor en las ZFE, los sectores concernidos y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios, junto con algunos convenios colectivos a título de ejemplo, así como sobre todas las medidas adicionales adoptadas para promover el pleno desarrollo y la utilización de la negociación colectiva con arreglo al Convenio. La Comisión pide al Gobierno que procure seguir enmendando el artículo 180 de la ELA, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que la determinación de los agentes de negociación colectiva en las ZFE incumba a un órgano independiente, como el Departamento de Trabajo. La Comisión pide asimismo al Gobierno que aclare las consecuencias en la práctica del artículo 117, 2), que no permite incoar ningún procedimiento ante un tribunal civil con el fin de hacer cumplir un acuerdo o de obtener una indemnización por los perjuicios derivados del incumplimiento de un acuerdo.**

Arbitraje obligatorio en la BLA y la ELA. La Comisión saluda la indicación del Gobierno, en respuesta a su comentario anterior, de que la enmienda propuesta al artículo 210, 10), de la BLA, que permitiría a un conciliador remitir un conflicto laboral a un árbitro incluso aun cuando las partes no estén de acuerdo, no se incluyó finalmente en la BLA enmendada. Sin embargo, la Comisión observa que la ELA permite la remisión unilateral de un conflicto al Tribunal del Trabajo de la ZFE, lo que podría conducir a un arbitraje obligatorio (artículos 131, 3)-5), y 132 leídos conjuntamente con el artículo 144, 1)). **Recordando que el arbitraje obligatorio solo es aceptable en relación con los funcionarios públicos en la administración del Estado (artículo 6 del Convenio), o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término o en casos de crisis nacional grave, la Comisión espera que, durante la siguiente revisión de la ELA, el Gobierno abordará esta cuestión de una manera efectiva, en consulta con los interlocutores sociales.**

Artículos 4 y 6. Negociación colectiva en el sector público. La Comisión pidió con anterioridad al Gobierno que aclarara qué categorías específicas de trabajadores del sector público podían negociar colectivamente, que indicara los criterios sobre la base de los cuales se otorga este derecho, y que

proporcionara ejemplos de convenios colectivos concluidos en el sector público. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que existen 408 sindicatos en el sector público, en particular en diversas empresas sectoriales, ayuntamientos y municipios, las autoridades portuarias, las juntas escolares en la enseñanza secundaria y en la enseñanza secundaria superior, las juntas de desarrollo de los recursos hídricos, diversos bancos e instituciones financieras, los sectores de la energía, las procesadoras de yute y los molinos de caña. **Observando que la respuesta del Gobierno hace referencia al derecho a constituir sindicatos sin indicar si, en los diversos sectores mencionados, estas organizaciones tienen el derecho a la negociación colectiva, la Comisión pide al Gobierno que indique si esto es así efectivamente y, en su caso, que proporcione ejemplos de convenios colectivos concluidos en el sector público.**

La Comisión toma nota además de la declaración del Gobierno de que solo el personal de las organizaciones autónomas tiene el derecho de constituir organizaciones, y no los funcionarios públicos, y que ni los funcionarios públicos ni el personal de las organizaciones sectoriales públicas que no sean las organizaciones autónomas públicas tienen el derecho de constituir sindicatos. La Comisión recuerda a este respecto que, de conformidad con el artículo 6, solo los funcionarios públicos en la administración del Estado pueden quedar excluidos del ámbito de aplicación del Convenio, y que debe establecerse una distinción entre, por una parte, este tipo de funcionarios públicos y, por otra, todas las personas empleadas por el Gobierno, por empresas públicas o por instituciones públicas autónomas, que deberían beneficiarse de las garantías previstas en el Convenio (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 172). **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione una lista de los servicios o entidades del sector público en los que la negociación colectiva no se permite. En lo que respecta a las organizaciones autónomas del sector público en las que la negociación colectiva se permite, la Comisión pide al Gobierno que indique los criterios utilizados para distinguir entre el personal y los funcionarios a efectos de la negociación colectiva.**

Por último, la Comisión toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno indica que la situación del sector textil y de la confección de prendas de vestir, que depende de la exportación, es crítica debido a la pandemia de COVID-19. El Gobierno también informa de que, a fin de defender los derechos de los trabajadores, el Ministerio de Trabajo y Empleo elaboró una hoja de ruta en consulta con los interlocutores tripartitos, pero que, debido a la actual pandemia, muchas de las iniciativas que tenían que aplicarse se han postergado o ralentizado, incluida la reforma laboral. **Si bien toma debida nota del impacto de la actual pandemia de COVID-19 sobre la economía del país, en particular sobre el sector textil y de la confección de prendas de vestir, así como de los esfuerzos del Gobierno para continuar la reforma laboral, la Comisión hace hincapié en el gran valor añadido de la negociación colectiva como medio para conseguir soluciones equilibradas y sostenibles en tiempos de crisis. La Comisión expresa la firme esperanza de que se realizaran progresos considerables en un futuro cercano para poner la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio y recuerda al Gobierno que, si así lo desea, puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina con miras a fomentar el diálogo tripartito nacional para determinar otras esferas en las que debe avanzarse.**

Barbados

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1967)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 10 de septiembre de 2014, sobre las cuestiones examinadas en relación con este comentario, así como otras alegaciones de violaciones del convenio en la legislación. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.** La Comisión también toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 1.º de septiembre de 2016, que son de carácter general.

La Comisión recuerda que ha venido solicitando al Gobierno, desde 1998, que comunique información acerca de la evolución en el proceso de revisión de la legislación sobre el reconocimiento de los sindicatos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no se ha producido una mayor evolución en el proceso de revisión de la legislación sobre el reconocimiento de los sindicatos, y que algunas de las observaciones formuladas por la CSI se refieren a cuestiones relativas al registro de los sindicatos. **Esperando que pueda observar progresos en un futuro próximo, la Comisión solicita al Gobierno que comunique información sobre toda evolución en el proceso de revisión legislativa y recuerda que el Gobierno puede acogerse a la asistencia técnica de la OIT en este sentido.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Belarús

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1956)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) recibidas el 16 y 30 de septiembre de 2020, respectivamente, y las examina a continuación, junto con la respuesta del Gobierno a las mismas.

Seguimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta designada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

Libertades civiles y derechos sindicales. La Comisión toma nota de las acusaciones de la CSI y el BKDP sobre actos de extrema violencia para reprimir protestas y huelgas pacíficas, y la detención y el encarcelamiento de trabajadores, a los que se torturó mientras estaban detenidos, tras las elecciones presidenciales de agosto de 2020. La Comisión observa que el Gobierno indica en su memoria que las elecciones celebradas en agosto de 2020 fueron las más reñidas y emotivas de la historia del país, en términos de percepción y reacción por parte de la ciudadanía. El Gobierno indica además que, tras el recuento de los votos, las tensiones políticas que se alimentaron desde el exterior dieron lugar a la organización y celebración de una serie de protestas y manifestaciones que infringieron la legislación vigente y cuya finalidad era desestabilizar el país. El Gobierno señala que debe hacerse un ejercicio pacífico de los derechos y libertades, en particular de la libertad de reunión, las asambleas, las procesiones callejeras, las manifestaciones y los piquetes, respetando la legislación y sin vulnerar la ley, los derechos o los intereses legítimos de los demás, ni amenazar la seguridad pública y nacional. El Gobierno señala además que las acciones de protesta de algunos ciudadanos para expresar su desacuerdo con los resultados de las elecciones presidenciales fueron de carácter puramente político y la organización de estas protestas no cumplió con el procedimiento que marca la ley ni discurrieron siempre de forma pacífica. En el curso de esas acciones se registraron numerosos delitos, entre ellos actos de resistencia a las exigencias legítimas de los agentes del orden, asociados a conductas agresivas, uso de la violencia, daños a los medios oficiales de transporte, bloqueo de la circulación de vehículos y perjuicios en las instalaciones de infraestructura. El Gobierno indica que la mayoría de las personas a las que se refiere el BKDP han sido consideradas administrativamente responsables de organizar y/o participar activamente en protestas ilegales o de exhortar a la participación en dichas protestas. El Gobierno considera que exigir responsabilidades a las personas por la comisión de actos ilegales no puede ni debe considerarse como una persecución de los trabajadores y los sindicalistas por el ejercicio de sus derechos y libertades civiles, incluidos los derechos a participar en protestas pacíficas autorizadas y en huelgas legales. La condición de trabajador o dirigente sindical no faculta para gozar de ventajas adicionales ni de inmunidad.

La Comisión observa la declaración de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en la reunión entre periodos de sesiones del Consejo de Derechos Humanos sobre la situación en Belarús el 4 de diciembre de 2020, en la que señaló que el seguimiento y el análisis de las manifestaciones celebradas desde el 9 de agosto de 2020 indican que los participantes en ellas fueron extraordinariamente pacíficos. La Comisión expresa su **profunda preocupación** por la gravedad de las acusaciones presentadas por la CSI y el BKDP y por el deterioro constante de la situación de los derechos humanos en el país, en particular en relación al derecho de reunión pacífica, según la declaración de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en la reciente reunión mencionada anteriormente. La Comisión recuerda que la participación pacífica en huelgas o manifestaciones no debe dar lugar a detenciones ni recluciones. Nadie debe verse privado de su libertad o ser objeto de sanciones penales por el simple hecho de organizar una huelga o protesta pacífica, o de participar en ella. La Comisión se remite a la Resolución de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en la que se destaca que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles, ya que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles. Entre estas libertades esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales, se encuentran la libertad de opinión y de expresión, el derecho de reunión, el derecho a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias, y el derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales. La Comisión hace referencia a la recomendación núm. 8 de la comisión de encuesta sobre Belarús, según la cual se debe garantizar a los delegados sindicales protección o incluso inmunidad contra detención administrativa, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus libertades civiles (derecho de expresión, derecho de reunión, etc.). **La Comisión insta al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para aplicar esta recomendación de la comisión de encuesta con el fin de prevenir la violación de derechos humanos y garantizar el pleno respeto de los derechos y las libertades de los trabajadores. La Comisión insta asimismo al Gobierno a que adopte medidas para liberar a todos los sindicalistas que siguen detenidos y para que se retiren todos los cargos relacionados con la participación en protestas y acciones colectivas pacíficas. La Comisión pide también al Gobierno que suministre copias de las sentencias de los tribunales pertinentes donde se confirman la pena**

de arresto y reclusión para los trabajadores y los sindicalistas, y que proporcione una lista de las personas afectadas.

En cuanto a los casos notificados de malos tratos con violencia de los trabajadores que participaron en dichas protestas, la Comisión, al tiempo que **lamenta profundamente** que el Gobierno no proporcione ninguna información al respecto, recuerda que le corresponde al Gobierno asegurar que no haya actos violentos, ni se ejerzan amenazas o presión contra trabajadores que protestan de manera pacífica. **La Comisión insta al Gobierno a que ordene una investigación judicial independiente sin demora sobre todo presunto caso de intimidación o violencia física, con el fin de arrojar luz sobre los hechos y las circunstancias que rodean a estos actos, y de identificar a los responsables, castigar a los culpables y prevenir así que se vuelvan a producir hechos de este tipo. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a estos efectos. Además, a este respecto, la Comisión, al referirse a las recomendaciones de la comisión de encuesta, destaca la necesidad de garantizar una administración de justicia y unos tribunales independientes e imparciales con objeto de velar por que las investigaciones de estos graves alegatos sean verdaderamente independientes, neutrales, objetivas e imparciales.**

La Comisión recuerda que en su comentario anterior había tomado nota de que habían proseguido en el país las actividades encaminadas a dar efecto a las recomendaciones de la comisión de encuesta, en colaboración con la OIT. A este respecto, la Comisión había tomado nota de un curso de formación sobre las normas internacionales del trabajo para jueces, abogados y educadores jurídicos, que tuvo lugar en Minsk en junio de 2017 y de que, el 27 de febrero de 2019, se celebró en Minsk una conferencia tripartita titulada «Tripartismo y diálogo social en el mundo del trabajo». La Comisión recuerda que ya había tomado nota anteriormente de que uno de los resultados de una actividad tripartita sobre solución de conflictos celebrada en 2016 era el entendimiento común de la necesidad de seguir trabajando juntos para crear un sistema sólido y eficaz de solución de conflictos, que pudiera ocuparse de los conflictos laborales relacionados con cuestiones individuales, colectivas y sindicales. La Comisión había lamentado tomar nota de la indicación del BKDP según la cual se ha descuidado por completo la labor de desarrollo de ese mecanismo. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto y lo invita a seguir aprovechando la asistencia técnica de la OIT en este sentido.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho a constituir organizaciones de trabajadores. La Comisión recuerda que en sus observaciones anteriores había instado al Gobierno a que considerara, en el marco del Consejo tripartito para la mejora de la legislación en las esferas social y laboral (en adelante, el Consejo tripartito), las medidas necesarias para garantizar que la cuestión del domicilio legal deje de ser un obstáculo para el registro de los sindicatos en la práctica. La Comisión recuerda que pidió al Gobierno que comunicara sus comentarios sobre los alegatos por parte del BKDP y la CSI de casos de denegación de inscripción en el registro de las organizaciones sindicales del Sindicato Libre de Belarús (SPB) y del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica de Belarús (REP) en Orsha y Bobruisk. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el requisito de confirmar el domicilio legal no constituye un obstáculo para el registro de los sindicatos y de que no hubo casos de denegación del registro de sindicatos o asociaciones de sindicatos en 2019 ni en los primeros nueve meses de 2020. En lo que respecta a la denegación de la inscripción de una organización sindical de base del REP en Bobruisk, el Gobierno confirma que, el 5 de julio de 2019, el comité ejecutivo municipal de Bobruisk decidió denegar la inscripción de dicha organización sindical porque sus miembros no estaban vinculados por intereses comunes en virtud de la naturaleza de su trabajo, tal como lo exige el artículo 1 de la Ley de Sindicatos. El Gobierno señala que la pertinencia y la validez de este requisito fue confirmada en una reunión del Consejo tripartito celebrada el 30 de abril de 2009. Así pues, según el Gobierno, las medidas adoptadas por el REP para establecer las denominadas organizaciones sindicales de base de la ciudad, que agrupan a ciudadanos que no están asociados con ninguna organización, industria o profesión, no cumplían los requisitos de la Ley de Sindicatos. Otros motivos para la decisión de denegar la inscripción fueron la falta de una decisión del órgano sindical autorizado para crear una estructura organizativa y otras deficiencias en los documentos presentados para la inscripción. La decisión del comité ejecutivo municipal de Bobruisk no fue recurrida ante los tribunales. La Comisión observa que el Gobierno da una explicación similar en relación con la denegación de la inscripción de un sindicato de base en Orsha. El Gobierno señala que la denegación de la inscripción no equivale a una prohibición de establecer un sindicato o su estructura organizativa, ya que una vez subsanadas todas las deficiencias, pueden volver a presentarse los documentos para su inscripción en el registro estatal. La Comisión recuerda que anteriormente había tomado nota de la decisión relativa al requisito del artículo 1 de la Ley de Sindicatos, acordada por todos los miembros de la reunión tripartita de 30 de abril de 2009.

En cuanto a la solicitud anterior de la Comisión de que se examine la cuestión del registro de los sindicatos por el Consejo tripartito, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la posibilidad de aplicar la propuesta de la Comisión puede examinarse cuando el Consejo tripartito reanude su labor, una vez que la situación epidemiológica del país haya mejorado. No obstante, el Gobierno señala que las observaciones de la Comisión de Expertos están a disposición del público y que los miembros del Consejo tripartito pueden consultarlas libremente y, si lo consideran necesario, incluir el examen de las observaciones de la Comisión en el orden del día del Consejo tripartito. El Gobierno reitera que el programa de reuniones

se establece sobre la base de las propuestas de las partes y de las organizaciones representadas en el Consejo, teniendo en cuenta la pertinencia de las cuestiones planteadas, y con el acuerdo de los miembros del Consejo. A tal fin, la información debe presentarse a la secretaría del Consejo (el Ministerio de Trabajo y Protección Social), con una explicación de por qué esa cuestión concreta es problemática y merece ser examinada por el Consejo. El Gobierno señala que, en 2016-2020, no había habido presentaciones para la discusión de temas relacionados con el requisito de domicilio legal. ***La Comisión espera que el Gobierno, en su calidad de miembro del Consejo tripartito, presente los comentarios de la Comisión sobre la cuestión de la inscripción en el registro para que el Consejo los examine a la mayor brevedad en una de sus reuniones. La Comisión pide al Gobierno que le informe del resultado del debate.***

La Comisión observa con **preocupación** que el Presidente Lukashenko, en una reunión televisada que mantuvo con el presidente de la FPB, instó a que se crearan sindicatos en todas las empresas privadas de aquí a finales de 2020 bajo la amenaza de cerrar aquellas empresas que no hayan constituido sindicatos siguiendo la petición de la FPB. En sus comentarios, subrayó que el Estado apoya a los sindicatos de la FPB. La Comisión recuerda que el objetivo principal del Convenio núm. 87 consiste en proteger la autonomía e independencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores frente a las autoridades públicas, tanto en su constitución y funcionamiento, así como respecto de su disolución (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 55). La Comisión considera que el espíritu del Convenio núm. 87 persigue un trato imparcial de las autoridades con todas las organizaciones sindicales aunque sean críticas con las políticas sociales o económicas del Poder Ejecutivo nacional o regional, así como evitar represalias por la realización de actividades sindicales legítimas. La emisión de una declaración de un alto cargo público favoreciendo a un sindicato con respecto a los demás o incluso sirviéndose de su autoridad para que se constituyan sindicatos de una confederación sindical determinada socava el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas.

La Comisión recuerda que en la Resolución de 1952 sobre la independencia del movimiento sindical, adoptada por la CIT, se hace hincapié en que la existencia de un movimiento sindical estable, libre e independiente es una condición indispensable para el establecimiento de buenas relaciones de trabajo, y en que es crucial preservar en cada país la libertad y la independencia del movimiento sindical, con el fin de que este último pueda llenar su misión económica y social, independientemente de los cambios políticos que puedan sobrevenir. En la Resolución se recuerda que, cuando los gobiernos se esfuerzan en obtener la colaboración de los sindicatos para la aplicación de su política económica y social, deberían tener conciencia de que el valor de esta colaboración depende, en gran parte, de la libertad y de la independencia del movimiento sindical, considerado como un factor esencial para favorecer el progreso social, y no deberían tratar de transformar el movimiento sindical en un instrumento político y utilizarlo para alcanzar sus objetivos políticos; no deberían, tampoco, inmiscuirse en las funciones normales de un sindicato.

La Comisión insta al Gobierno a que se abstenga de mostrar favoritismo hacia un sindicato determinado y deje inmediatamente de intervenir en la constitución de organizaciones sindicales. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre todas las medidas adoptadas con este propósito.

Artículos 3, 5 y 6. Derecho de las organizaciones de trabajadores, incluidas las federaciones y confederaciones a organizar sus actividades. Legislación. La Comisión recuerda que la comisión de encuesta había pedido al Gobierno que modificara el Decreto Presidencial núm. 24, de 28 de noviembre de 2003, sobre la recepción y la utilización de la ayuda gratuita extranjera. La Comisión recuerda, además, que había considerado que las enmiendas deberían estar dirigidas a abolir las sanciones impuestas a los sindicatos (disolución de una organización) por una sola violación del decreto y a ampliar el alcance de las actividades para las que se puede utilizar la asistencia financiera extranjera, con el fin de incluir los actos organizados por los sindicatos. La Comisión reitera que el Decreto núm. 24 había sido sustituido por el Decreto Presidencial núm. 5, de 31 de agosto de 2015, sobre la ayuda gratuita extranjera y el consiguiente reglamento sobre los procedimientos para la recepción, el registro y la utilización de la ayuda gratuita extranjera, la supervisión de su recepción y el uso previsto, y el registro de los programas humanitarios. La Comisión toma nota de que la legislación nacional no prohíbe a los sindicatos recibir ayuda extranjera de carácter gratuito, tampoco de las organizaciones sindicales internacionales. Al mismo tiempo, la legislación define los objetivos y las condiciones para el ejercicio de esa ayuda extranjera gratuita y establece que esta deberá registrarse según el procedimiento previsto a tal efecto, que, según el Gobierno no resulta complicado y es rápido. El Gobierno indica que el Decreto núm. 5 ha sido sustituido por el Decreto núm. 3, de 25 de mayo de 2020. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, al igual que ocurría previamente en virtud de los Decretos núms. 24 y 5, la ayuda gratuita extranjera no puede utilizarse para organizar o celebrar asambleas, mítines, marchas callejeras, manifestaciones, piquetes o huelgas, ni para producir o distribuir material de campaña, celebrar seminarios o llevar a cabo otras actividades encaminadas a una labor de «propaganda política de masas entre la población», y de que una sola violación del reglamento conlleva la sanción de una posible disolución de la organización. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno a este respecto, según la cual la prohibición de recibir y utilizar donaciones extranjeras para fines que impliquen una labor de propaganda política de masas entre la población está condicionada por los intereses de la seguridad nacional, la necesidad de descartar la posibilidad de que fuerzas externas (Estados extranjeros, organizaciones y

asociaciones internacionales, fundaciones, etc.) puedan ejercer una influencia o una presión perniciosas con objeto de desestabilizar la situación sociopolítica y socioeconómica del país. El Gobierno hace hincapié en que este procedimiento se aplica a todas las entidades jurídicas, incluidos los sindicatos, y señala además que no hay casos de sindicatos a los que se les niegue la ayuda gratuita extranjera, así como tampoco a los que se disuelva por infringir el procedimiento para la utilización de dicha ayuda. Además, a este respecto, el Gobierno considera que la cuestión del procedimiento establecido para recibir ayuda gratuita extranjera está injustificadamente vinculada a los *artículos 5 y 6* del Convenio.

Al tiempo que toma nota de lo anterior, la Comisión observa que, el hecho de aplicar a los sindicatos la amplia expresión «labor de propaganda política de masas entre la población», puede obstaculizar el ejercicio de sus derechos, ya que es inevitable y a veces normal que los sindicatos se pronuncien sobre problemas con alguna faceta política que afectan a sus intereses socioeconómicos, así como sobre cuestiones puramente económicas o sociales. En cuanto al vínculo con los *artículos 5 y 6* del Convenio, la Comisión señala a la atención del Gobierno el párrafo 624 del informe de la comisión de encuesta, en el que se observa que el derecho reconocido en esos artículos «implica el derecho a beneficiarse de las relaciones establecidas con organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores. Una legislación que prohíbe a los sindicatos u organizaciones de empleadores nacionales la aceptación de asistencia financiera proveniente de una organización internacional de empleadores o trabajadores, a menos que medie aprobación del Gobierno, y que contempla la prohibición de una organización cuando existen pruebas de que recibió tal asistencia, no está de conformidad con este derecho. Aunque no existen alegatos específicos en cuanto a la aplicación práctica de este decreto, la Comisión reitera las conclusiones de dichos órganos de control en las que se afirma que la exigencia de autorización previa para recibir ayuda extranjera gratuita y el uso restringido de la misma [...] son incompatibles con el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a organizar sus actividades y a beneficiarse de la asistencia que pueden prestar las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores».

Además, a este respecto, la Comisión recuerda que la comisión de encuesta había pedido al Gobierno que enmendara la Ley de Actividades de Masas. La Comisión recuerda que, en virtud de la ley, que establece un procedimiento para los actos masivos, la solicitud de celebración de un acto debe presentarse ante el órgano ejecutivo y administrativo local. Si bien la decisión de ese órgano es recurrible ante los tribunales, la ley no establece claramente los motivos por los que puede denegarse una solicitud. Un sindicato que viole el procedimiento de organización y celebración de eventos de masas puede, en caso de daño grave o daño sustancial a los derechos e intereses legales de otros ciudadanos y organizaciones, ser disuelto por una sola violación. En este contexto, «violación» incluye el cese temporal de una actividad empresarial o institucional, la interrupción del tráfico, la muerte o las lesiones físicas de una o más personas, o daños superiores a 10 000 veces un valor por determinar en la fecha del evento. La Comisión había pedido al Gobierno que enmendara la legislación, en particular suprimiendo las sanciones impuestas a los sindicatos o a los sindicalistas por una sola violación de la ley y estableciendo motivos claros para denegar las solicitudes de celebración de actos sindicales de masas, teniendo presente que toda restricción de esa índole debe estar en consonancia con los principios de la libertad sindical.

En sus observaciones anteriores, la Comisión había tomado nota de la indicación del Gobierno según la cual la Ley de Actividades de Masas fue enmendada el 26 de enero de 2019. El Gobierno había indicado que la ley revisada establece una serie de medidas y requisitos adicionales que deben cumplir los organizadores a fin de garantizar la ley, el orden y la seguridad pública durante los actos masivos. La Comisión había lamentado profundamente que la Ley de Actividades de Masas no se hubiera enmendado en el sentido de sus solicitudes anteriores. También había tomado nota con preocupación del alegato del BKDP de que las enmiendas de la ley no se discutieron con los interlocutores sociales. La Comisión había tomado nota asimismo de la indicación del BKDP según la cual, entre las novedades de la ley, figura el procedimiento de notificación de las acciones en la calle, que se aplica a los actos masivos que se organizan en los «lugares permanentes» designados como tales por las autoridades locales. Así, según el BKDP, el formato de un evento se impone a los organizadores, ya que en las plazas designadas como «lugares permanentes» es posible realizar mítines y piquetes, pero no procesiones y manifestaciones. La Comisión había pedido al Gobierno que transmitiera sus comentarios al respecto.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, dado que infringir el procedimiento establecido para la organización y/o celebración de un evento masivo puede entrañar una grave amenaza para el orden público, la legislación nacional prevé ciertas responsabilidades, incluida la disolución de una organización por una sola infracción si el evento masivo acarrea un grave daño o un perjuicio significativo de los derechos e intereses jurídicos de otros ciudadanos y organizaciones. El Gobierno señala que lo anterior no debe interpretarse como un elemento disuasorio del ejercicio del derecho a la libertad de reunión pacífica por parte de los ciudadanos y los sindicatos. El Gobierno añade que la decisión de poner fin a las actividades de una organización solo puede ser adoptada por el Tribunal Supremo. Indica que hasta la fecha no se han adoptado decisiones sobre la disolución de sindicatos por violación del procedimiento de organización y realización de eventos masivos.

Con respecto a la información proporcionada por el BKDP de que la introducción de procedimientos de notificación para la organización y celebración de actos masivos en emplazamientos permanentes impone a los organizadores el formato del evento, el Gobierno señala que los organizadores tienen derecho a determinar ellos mismos el formato del acto planificado. Así pues, si el formato previsto permite que el evento se celebre en uno de los emplazamientos permanentes especialmente designados, los organizadores pueden utilizar el procedimiento de notificación, en caso contrario, los organizadores necesitan que se les conceda un permiso para celebrar el evento masivo. Lo anterior no tiene por objeto restringir el derecho de los organizadores a la elección del formato del evento, sino más bien eliminar la excesiva injerencia de los órganos estatales en el proceso y crear así garantías adicionales para hacer posible el derecho de reunión de los ciudadanos. Al mismo tiempo, ciertas restricciones a los derechos y libertades individuales son un medio de protección jurídica del orden público y la seguridad de los ciudadanos, la moral, la salud pública y los derechos y libertades de otras personas. Así pues, el Gobierno considera que la legislación vigente es conforme a los principios de la libertad de sindicación y la libertad de reunión.

Al tiempo que toma nota de lo dicho anteriormente, la Comisión recuerda que había lamentado la aprobación por el Consejo de Ministros (de conformidad con la Ley de Actividades de Masas) del reglamento sobre el procedimiento de pago de los servicios prestados por las autoridades del Ministerio del Interior en relación con la protección del orden público, los gastos relacionados con la atención médica y la limpieza después de la celebración de un acto de masas (Ordenanza núm. 49, que entró en vigor el 26 de enero de 2019). La Comisión había tomado nota de que, de conformidad con el reglamento, una vez autorizado un acto de masas, el organizador debe concertar contratos con los órganos competentes de asuntos interiores del territorio, los servicios de salud y los servicios de limpieza en relación con la protección del orden público, los servicios médicos y los servicios de limpieza, respectivamente. El reglamento establece las tarifas en relación con la protección de los servicios públicos, de la siguiente manera: tres unidades básicas —para un evento con la participación de hasta diez personas—; 25 unidades básicas —para un evento con la participación de 11 a 100 personas—; 150 unidades básicas —para un evento con la participación de 101 a 1 000 personas—; 250 unidades básicas —para un evento con la participación de más de 1 000 personas—. La Comisión toma nota de que la unidad básica actual es de 27 rublos belarusos (BYN) (11 dólares de los Estados Unidos). Si el evento tiene lugar en un sitio que no es una «zona designada como permanente», las tasas mencionadas se multiplicarán por un coeficiente de 1,5. Además de los honorarios mencionados, el reglamento prevé los gastos de los organismos especializados (servicios médicos y de limpieza) que debe pagar el organizador del evento. De acuerdo con el reglamento, estos incluirán: el salario de los empleados que se dedican a la prestación de los servicios, teniendo en cuenta su categoría, el número y el tiempo que pasan en el evento masivo; las cotizaciones obligatorias al seguro; el costo de los suministros y materiales, incluidos los medicamentos, los productos médicos y los detergentes; los gastos indirectos de los organismos especializados; los impuestos, las tasas y otros pagos obligatorios a los presupuestos republicanos y locales previstos por la ley. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que el 3 de abril de 2020 se modificó el reglamento, mediante la Ordenanza del Consejo de Ministros núm. 196, con el fin de que, para presentar la solicitud de autorización necesaria para celebrar un acto, el organizador deba concertar antes los contratos mencionados. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que, según las últimas observaciones del BKDP, con la nueva enmienda se priva a los sindicatos de la posibilidad de llevar a cabo sus actividades públicas.

Al leer estas disposiciones junto con las que prohíben la utilización de la ayuda extranjera gratuita para la realización de eventos masivos, la Comisión considera que, en la práctica, la capacidad para llevar a cabo acciones masivas parece ser extremadamente limitada, si no inexistente. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, en esta fase, el Gobierno considera que no es aconsejable modificar el procedimiento vigente para recibir ayuda extranjera gratuita y utilizarla. **Por consiguiente, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que enmiende, en consulta con los interlocutores sociales, la Ley de Actividades de Masas y el reglamento que la complementa en un futuro muy próximo y pide al Gobierno que facilite información sobre todas las medidas adoptadas a este respecto lo antes posible. La Comisión recuerda que las enmiendas deberían tener por objeto abolir las sanciones impuestas a los sindicatos o a los sindicalistas por una sola violación de la legislación respectiva; establecer motivos claros para denegar las solicitudes de celebración de actos sindicales de masas, teniendo presente que toda restricción de esa índole debería ser conforme a los principios de la libertad sindical, y ampliar el alcance de las actividades para las que se puede utilizar la asistencia financiera extranjera. Además, considerando que el derecho a organizar reuniones y manifestaciones públicas constituye un aspecto importante de los derechos sindicales, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para derogar la Ordenanza del Consejo de Ministros núm. 49, en su versión modificada, que hace casi imposible en la práctica el ejercicio de este derecho. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre todas las medidas adoptadas con este fin e invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT a ese respecto.**

Práctica. La Comisión recuerda que, desde hace varios años, viene observando los alegatos sobre las reiteradas denegaciones de autorizar al BKDP, al BNP y al REP a celebrar manifestaciones y reuniones públicas, y, en este sentido, había instado al Gobierno a que, en colaboración con las organizaciones mencionadas, investigara todos los casos de denegación de la autorización para celebrar manifestaciones y

reuniones, y a que señalara a la atención de las autoridades competentes el derecho de los trabajadores a participar en manifestaciones y reuniones pacíficas para defender sus intereses laborales. En este sentido, la Comisión señaló que, según el Gobierno, en el periodo 2016-2019, las razones más comunes para denegar una autorización para celebrar un evento masivo fueron las siguientes: la solicitud no contenía la información exigida por la ley; otro evento masivo se estaba celebrando en el mismo lugar y a la misma hora; el evento debía celebrarse en un lugar no permitido para tal fin; los documentos presentados no indicaban el lugar exacto del evento, y el evento se había anunciado en los medios de comunicación antes de recibir la autorización. El Gobierno señaló que, cuando no se concedía un permiso para celebrar un evento de masas, los organizadores, una vez rectificadas las deficiencias, podían volver a presentar la solicitud. Por último, podía recurrirse ante los tribunales la decisión de prohibir la celebración de un evento de masas. El Gobierno se refirió a varios ejemplos en los que se había concedido permiso al BKDP para celebrar tales eventos. Al tiempo que tomaba nota de esa información, la Comisión había tomado nota de los alegatos que formuló el BKDP en 2019 según los cuales las autoridades ejecutivas de Minsk, Mogilev, Vitebsk, Zhlobin, Borisov, Gomel, Brest y Novopolotsk se negaron a conceder un permiso para celebrar eventos masivos y había pedido al Gobierno que facilitara sus comentarios detallados al respecto. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la decisión de permitir o prohibir un evento masivo se toma teniendo en cuenta la fecha, el lugar, la hora, el número de participantes, las condiciones meteorológicas y otras circunstancias que afectan directamente al orden público y la seguridad, y que, a estos efectos, se tienen en cuenta tanto los derechos de los ciudadanos a la libertad sindical y la libertad de reunión como el principio de la prioridad del interés público, según el cual el ejercicio de los derechos no debe menoscabar la utilidad y la seguridad públicas, perjudicar el medio ambiente y los valores históricos y culturales ni vulnerar los intereses y los derechos de otras personas. La Comisión toma nota además de la información detallada proporcionada por el Gobierno en respuesta a los alegatos del BKDP en 2019. La Comisión señala, en particular, que, excepto en un caso en que se concedió un permiso para celebrar un evento masivo, otros fueron denegados debido a los siguientes motivos: el acto iba a tener lugar en un emplazamiento no autorizado para tal fin; se incumplía la obligación de comunicar información sobre la fuente de financiación y sobre los contratos de atención médica y limpieza del lugar; la solicitud no reunía los requisitos de información que la ley exige, y se estaba celebrando otro acto masivo en el mismo lugar y al mismo tiempo. La Comisión observa que de la información proporcionada por el Gobierno se desprende que, en efecto, parece que la aplicación de la legislación en la práctica obstaculiza el derecho de los trabajadores a llevar a cabo sus actividades sin injerencias. ***En vista de las continuas dificultades que experimentan los sindicatos del BKDP, la Comisión insta al Gobierno a que colabore con los interlocutores sociales, incluso en el marco del Consejo tripartito, con miras a abordar y encontrar soluciones prácticas a las preocupaciones planteadas por los sindicatos con respecto a la organización y celebración de eventos masivos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto y el resultado de esas deliberaciones. La Comisión pide además al Gobierno que proporcione información estadística sobre las solicitudes presentadas y los permisos concedidos y denegados, desglosados según la afiliación a la central sindical.***

La Comisión recuerda los alegatos que formularon el BKDP y la CSI en 2019 en relación con los casos de los Sres. Fedynich y Komlik, dirigentes del sindicato REP, declarados culpables, en 2018, de evasión fiscal y de utilización de fondos extranjeros sin haberlos registrado oficialmente ante las autoridades, con arreglo a la legislación en vigor. Fueron condenados a cuatro años de prisión con suspensión de la pena, restricción de movimientos, prohibición de ocupar altos cargos durante cinco años y una multa de 47 560 BYN (más de 22 500 dólares de los Estados Unidos en aquel momento). La Comisión tomó nota de que el Comité de Libertad Sindical está examinando los pormenores de esos casos en el marco de su examen de las medidas adoptadas por el Gobierno para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. A este respecto, la Comisión tomó nota también del alegato del BKDP según el cual el equipo incautado durante los registros en los locales del sindicato REP y del BNP no había sido devuelto y pidió al Gobierno que comunicara información al respecto.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, según la comisión de investigación, el equipo informático, los teléfonos móviles y otros equipos incautados durante los registros de los locales administrativos del sindicato REP y del BNP fueron devueltos a sus representantes oficiales en octubre de 2019, con excepción de los discos duros y las memorias USB que contienen información sobre las transacciones financieras y económicas de esas organizaciones. Los dispositivos de almacenamiento de datos no han sido devueltos y se conservan junto con el material correspondiente a la causa penal abierta por evasión fiscal contra los dirigentes del sindicato REP, los Sres. Fedynich y Komlik. El Gobierno señala que la información contenida en ellos se utilizará para llevar a cabo nuevas investigaciones sobre la posible comisión de delitos similares por esas mismas personas en el periodo comprendido entre 2012 y 2018, con la ayuda de los empleados del BNP. A este respecto, el servicio del comité de investigación municipal de Minsk ha designado una auditoría fiscal adicional del sindicato REP, que aún no ha comenzado. Una vez concluida la auditoría fiscal, la principal autoridad penal tomará una decisión sobre el destino inmediato de los dispositivos de almacenamiento de información incautados. Al tiempo que toma nota de esta información, la Comisión observa que los datos contenidos en los dispositivos de almacenamiento podrían haber sido copiados y devueltos al sindicato, evitando así la situación en que un sindicato se vea privado de

la información administrativa y financiera que precisa para la realización de sus actividades. ***La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado de una nueva investigación.***

Derecho de huelga. La Comisión recuerda que durante varios años había pedido al Gobierno que enmendara los siguientes artículos del Código del Trabajo en lo que respecta al ejercicio del derecho de huelga: los artículos 388, 3), y 393, con miras a garantizar que no se puedan imponer limitaciones legislativas al ejercicio pacífico del derecho de huelga en interés de los derechos y libertades de otras personas (salvo en los casos de crisis nacional aguda; o para los funcionarios públicos que ejercen una autoridad en nombre del Estado; o para los servicios esenciales en el sentido estricto de los términos, es decir, solo aquellos cuya interrupción ponga en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población); 388, 4), para garantizar que las organizaciones nacionales de trabajadores puedan recibir asistencia, incluida asistencia financiera, de las organizaciones internacionales de trabajadores, incluso cuando el objetivo sea contribuir a la realización de acciones sindicales libremente elegidas; 390, para derogar el requisito de la notificación de la duración de la huelga, y 392, con el objeto de garantizar que la decisión final sobre el servicio mínimo que debe prestarse en caso de desacuerdo entre las partes sea tomada por un organismo independiente y de garantizar asimismo que no se requieran servicios mínimos en todas las empresas, sino únicamente en los servicios esenciales, los servicios públicos de fundamental importancia, las situaciones en las que las huelgas de cierta magnitud y duración puedan causar una crisis aguda que amenace las condiciones normales de existencia de la población, o para garantizar el funcionamiento seguro de las instalaciones necesarias.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el derecho de huelga no está expresamente previsto en el instrumento de la OIT; más bien, los órganos de control de la OIT deducen el derecho de huelga del artículo 3 del Convenio núm. 87, a pesar de que la legalidad de esta interpretación ha sido cuestionada por el Grupo de los Empleadores en varias ocasiones y de que, en virtud del artículo 37 de la Constitución de la OIT, toda cuestión o controversia relativa a la interpretación de los convenios será sometida, para su resolución, a la Corte Internacional de Justicia, único órgano que tiene derecho a interpretar los convenios. La Comisión observa además que el Gobierno se remite a las disposiciones constitucionales y legislativas del ordenamiento nacional que consagran el derecho de huelga. Toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que el ejercicio del derecho de huelga requiere la existencia de un conflicto laboral colectivo y que la legislación nacional no prevé la posibilidad de organizar y celebrar huelgas políticas. La legislación puede imponer restricciones al ejercicio del derecho de huelga en la medida en que sea necesario en interés de la seguridad nacional, el orden público, la salud pública y el ejercicio de los derechos y libertades de otras personas. El Gobierno señala que, de conformidad con el artículo 393 del Código del Trabajo, en caso de amenaza real a la seguridad nacional, el orden público, la salud pública y el ejercicio de los derechos y libertades de otras personas, así como en otros casos previstos por la ley, el Presidente de la República de Belarús se reserva el derecho de aplazar o suspender una huelga, pero no por más de tres meses. El Gobierno señala además que las disposiciones jurídicas que contienen ciertas restricciones o condiciones para el ejercicio del derecho de huelga se deben a la naturaleza misma del derecho. Según el Gobierno, el derecho de huelga es fundamentalmente diferente de los demás derechos humanos debido a una serie de características específicas, a saber: no es un fin en sí mismo, sino un instrumento para lograr un fin, una forma de proteger los intereses de los trabajadores; el derecho de huelga no es inherente e inalienable, ya que puede ser restringido; debe equilibrarse con el ejercicio de otros derechos humanos cuando se ven comprometidas la salud y la seguridad de los demás o se ven afectados los servicios esenciales, y si bien es un derecho individual, la posibilidad de su realización depende del acuerdo de las demás partes. Por las razones expresadas anteriormente, el Gobierno no está de acuerdo con los llamamientos de la Comisión para que se enmiende la legislación, en particular en lo que respecta al artículo 388, 4) del Código del Trabajo.

Para comenzar y en respuesta a las observaciones generales del Gobierno, la Comisión recuerda que el carácter persuasivo de sus opiniones y recomendaciones se deriva de la legitimidad y racionalidad de la labor de la Comisión, que se basa en su imparcialidad, experiencia y competencia técnica. La función técnica y la autoridad moral de la Comisión están ampliamente reconocidas, especialmente porque ha llevado a cabo su labor de supervisión durante más de noventa años, y debido a su composición, independencia y métodos de trabajo cimentados en el diálogo continuo con los gobiernos, teniendo en cuenta la información que transmiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esto se ha reflejado en la incorporación de las opiniones y recomendaciones de la Comisión en legislaciones nacionales, los instrumentos internacionales y decisiones de los tribunales. En el marco de este mandato, se ha ocupado de las cuestiones relativas al derecho de huelga.

La Comisión pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte medidas para revisar las disposiciones legislativas mencionadas anteriormente, que inciden negativamente en el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar libremente sus actividades, y a que facilite información sobre todas las medidas adoptadas o previstas a estos efectos.

La Comisión recuerda que había pedido anteriormente al Gobierno que diera su respuesta a los alegatos del BKDP sobre la violación del derecho de huelga en la práctica. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la huelga es una medida de último recurso a la que tienen derecho los trabajadores

representados por un sindicato cuando se han agotado todas las demás vías constructivas para resolver un conflicto laboral colectivo (conciliación, mediación y arbitraje). El Gobierno señala que la necesidad de cumplir con el procedimiento de resolución de conflictos laborales colectivos no debe considerarse como una práctica que contradiga las disposiciones del Convenio relativas al derecho de las organizaciones de trabajadores a ejercer libremente sus actividades. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, si bien el Gobierno confirma que la decisión de los miembros del SPB de una empresa de Polotsk de convocar una huelga rotatoria desde el 1.º de noviembre hasta el 31 de diciembre de 2017 fue declarada ilegal por un tribunal, no indica los motivos de la misma.

La Comisión toma nota con **preocupación** de las acusaciones detalladas sobre numerosos casos de detenciones y reclusión de sindicalistas, y de multas impuestas a estos, por haber organizado huelgas, y participado en las mismas, después de los hechos de agosto de 2020. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que los intentos de organizar huelgas en diversas empresas no estaban en modo alguno relacionados con la solución de conflictos laborales colectivos, tal como exige el Código del Trabajo, sino que más bien la finalidad de estas protestas consistía en llamar la atención pública sobre la posición civil y las reivindicaciones políticas de algunos empleados contra la dirección del país, sin tener debidamente en cuenta los intereses de otros miembros de la fuerza de trabajo que no comparten las mismas opiniones políticas, así como tampoco los intereses económicos de las empresas y del Estado. La Comisión toma nota de que, con arreglo a la definición del término «huelga» establecida en el artículo 388, 1), del Código del Trabajo, tal como refleja el Gobierno, la convocatoria de huelgas se autoriza únicamente en relación con un conflicto laboral colectivo. La Comisión considera que son lícitas las huelgas motivadas por las políticas económicas y sociales de los gobiernos, incluidas las huelgas generales, y por lo tanto no deberían ser consideradas como huelgas puramente políticas, que no están cubiertas por los principios del Convenio. En su opinión, las organizaciones de trabajadores y de empleadores encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales deben, respectivamente, poder recurrir a la huelga o a acciones de protesta para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política económica y social que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros. Además, considerando que un sistema democrático constituye un requisito fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales, la Comisión estima que, frente a una situación en la que los sindicatos y las organizaciones de empleadores no gozan de las libertades fundamentales para cumplir sus cometidos respectivos, estos tendrían justificación para exigir el reconocimiento y el ejercicio de esas libertades; asimismo, la Comisión estima que esas reivindicaciones pacíficas deberían ser consideradas como actividades sindicales legítimas, incluso cuando dichas organizaciones recurran a la huelga (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 124). **Por consiguiente, la Comisión pide además al Gobierno que modifique el artículo 388, 1), del Código del Trabajo, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho de huelga y defender sus intereses profesionales y económicos, que no solo abarcan mejores condiciones de trabajo o reclamaciones colectivas de orden profesional, sino también la búsqueda de soluciones a cuestiones de política económica y social. La Comisión pide al Gobierno que indique todas las medidas que se hayan adoptado o previsto a estos efectos.**

Consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores. La Comisión recuerda que en su comentario anterior había observado que el BKDP alegaba la falta de consultas con respecto a la adopción de nuevas leyes que afecten a los derechos e intereses de los trabajadores. La Comisión toma nota a este respecto de la indicación del Gobierno de que la elaboración de los proyectos de ley que regulan las cuestiones sociales y laborales se lleva a cabo con la participación directa de los interlocutores sociales. La obligación de consultar a los interlocutores sociales y el procedimiento para ello se reflejan en el acuerdo general tripartito para 2019-2021. Además, y como seguimiento de la Ley «de actos jurídicos normativos», el Consejo de Ministros aprobó, el 28 de enero de 2019, un Reglamento sobre el procedimiento de consulta pública de los proyectos de actos jurídicos normativos. En el reglamento se describen los procedimientos y medios de consulta pública en relación con los proyectos de ley. Además, de conformidad con el Reglamento del Consejo de Ministros núm. 193, de 14 de febrero de 2009, los proyectos de ley que afectan a los derechos e intereses laborales y socioeconómicos de los ciudadanos se presentan a la FPB, en su calidad de organización de trabajadores más representativa, para que formule posibles observaciones y/o propuestas. Además, tanto la FPB como el BKDP están representados en el Consejo Nacional de Asuntos Laborales y Sociales (NCLSI), así como en el Consejo tripartito. Ambos órganos consultivos tripartitos tienen ciertas funciones con respecto a los proyectos de legislación que inciden en las cuestiones sociales y laborales. El Gobierno indica que ha consultado con los sindicatos y las organizaciones de empleadores en relación con las enmiendas al Código del Trabajo y que se celebraron debates al respecto en las reuniones del NCLSI celebradas el 28 de junio de 2018 y el 31 de mayo de 2019.

Si bien toma nota de esta información, la Comisión entiende que la FPB, en su calidad de organización con un mayor número general de miembros, tiene derechos preferenciales en los procesos de consulta sobre la legislación que afecta a los derechos e intereses de los trabajadores. La Comisión considera que tanto el número de miembros como la independencia respecto de las autoridades y las organizaciones de empleadores son elementos esenciales que deben tenerse en cuenta para determinar la representatividad de una organización. A la luz del mencionado apoyo expresado públicamente por las autoridades estatales

al más alto nivel a la FPB, la Comisión se ve obligada a reiterar sus observaciones formuladas en 2007, en las que recordaba la importancia de asegurar una atmósfera en la que los sindicatos, con independencia de su pertenencia a la estructura tradicional, puedan prosperar en el país antes de establecer la noción de representatividad. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que vele por que la BKDP y la FPB, en su calidad de miembros del NCLSI y del Consejo tripartito, gocen de igualdad de derechos en las consultas durante la preparación de la legislación y que, a tal fin, adopte las medidas necesarias para modificar el Reglamento del Consejo de Ministros núm. 193. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a este respecto. La Comisión pide además una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para seguir fortaleciendo el papel del Consejo tripartito para la mejora de la legislación en la esfera social y laboral, que debería, como su propio nombre indica, servir de plataforma para la celebración de consultas sobre legislación que incida en los derechos e intereses de los interlocutores sociales.**

Además, a este respecto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Consejo tripartito se creó con el asesoramiento de la OIT con el fin de examinar las cuestiones relacionadas con la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como otras cuestiones que puedan surgir entre el Gobierno y sus interlocutores sociales, incluido el examen de las quejas recibidas de los sindicatos. La Comisión saluda la disposición expresada por el Gobierno de trabajar para mejorar aún más la función del Consejo o crear otra estructura. La Comisión observa asimismo que el Gobierno también expresa su preocupación por la cuestión de la representación en el Consejo y la voluntad de las partes de aceptar las decisiones que se adopten en este órgano tripartito. El Gobierno indica, en particular, que, según su experiencia, los representantes del BKDP no están dispuestos a apoyar las decisiones del Consejo que difieran de la posición predeterminada del BKDP ni a declarar que no tienen la autoridad necesaria para adoptar una posición del Consejo. El Gobierno señala que desearía contar con el asesoramiento de la Oficina a este respecto una vez que el Consejo reanude sus trabajos, que se han suspendido temporalmente debido a la situación epidemiológica causada por la propagación de la COVID-19. **Tomando en consideración lo anterior, la Comisión espera que el Gobierno se comprometa plenamente con los interlocutores sociales, la OIT, así como con las instituciones y órganos nacionales pertinentes, con miras a mejorar el funcionamiento, los procedimientos y la labor del Consejo tripartito, con el fin de fortalecer su incidencia al abordar las cuestiones derivadas de las recomendaciones de la comisión de encuesta y otros órganos de supervisión de la OIT.**

La Comisión considera que la presente situación en Belarús sigue estando lejos de garantizar el pleno respeto de la libertad sindical y la aplicación de las disposiciones del Convenio. La Comisión **lamenta** observar que los últimos acontecimientos que se han examinado anteriormente parecen indicar que se ha retrocedido con respecto a algunos de los progresos que se habían logrado en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos y espera que, con la asistencia de la OIT y en consulta con los interlocutores sociales, adopte las medidas necesarias para aplicar plenamente y sin más demora todas las recomendaciones pendientes.**

A la luz de la situación descrita, la Comisión se ve obligada a tomar nota de la ausencia de progresos significativos hacia el pleno cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de encuesta de 2004, y toma nota con preocupación de que los recientes acontecimientos a los que se hace referencia en detalle anteriormente parecerían indicar un retroceso del Gobierno en sus obligaciones en virtud del Convenio.

[Se solicita al Gobierno que transmita información completa en la 109.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021].

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1956)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), recibidas el 16 y el 30 de septiembre de 2020, respectivamente. Asimismo, la Comisión toma nota de que estas organizaciones alegan actos de discriminación antisindical, que se llevan a cabo a través de la no renovación de contratos de trabajo y la injerencia en los asuntos internos de los sindicatos. Además, toma nota del no reconocimiento de sindicatos de base establecidos a nivel de empresa o de las presiones ejercidas para que los trabajadores abandonen un sindicato. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios al respecto.**

La Comisión también toma nota de que el BKDP indica que no formó parte del grupo de trabajo establecido para preparar las modificaciones en el acuerdo general en vigor (2019-2021), a la luz de la enmienda del Código del Trabajo, que entró en vigor en enero de 2020. En relación con la enmienda del artículo 365 del Código del Trabajo, que ahora establece una distinción entre las cláusulas de un convenio colectivo que se aplican a todos los trabajadores y las que podrían aplicarse solo a los trabajadores que están afiliados a un sindicato que ha negociado y firmado un convenio colectivo, el BKDP señala que esta reforma favorece indebidamente a la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), en detrimento de los sindicatos independientes. La Comisión toma nota de que, en su memoria relativa a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Gobierno indica que no es

cierta la afirmación del BKDP de que sus representantes no fueron invitados a participar en la preparación de las enmiendas al Acuerdo General. El Gobierno explica que, a raíz de la decisión del Consejo Nacional de Trabajo y Asuntos Sociales, de 5 de febrero de 2020, el Ministerio de Trabajo y Protección Social comenzó a preparar proyectos de enmienda al Acuerdo General tripartito de 2019-2021. A tal fin, el 12 de febrero de 2020, envió una carta al BKDP solicitándole: 1) que nombrara a su representante en el grupo de trabajo para la preparación de los proyectos de enmienda del Acuerdo General, y 2) que presentara proyectos de enmienda que tuvieran en cuenta la enmienda del artículo 365 del Código del Trabajo. Según el Gobierno, si bien el BKDP nombró a su representante, no presentó ninguna propuesta; no obstante, se le informó de las propuestas formuladas por otros miembros del grupo de trabajo, que consistían básicamente en la aclaración de determinados términos utilizados en el Acuerdo General, teniendo en cuenta las enmiendas introducidas en el Código del Trabajo.

En lo que respecta a la enmienda del artículo 365 del Código del Trabajo, que trata del alcance de los convenios colectivos, la Comisión toma nota de la explicación del Gobierno de que la enmienda tenía por objeto eliminar la incertidumbre jurídica que surgía en la práctica. El Gobierno explica a este respecto que, en virtud del anterior artículo 365, las disposiciones de un convenio colectivo se aplican a todos los empleados, incluidos los que no son miembros del sindicato que es parte en un convenio colectivo. No obstante, la práctica se ha desarrollado cuando en algunas empresas el convenio colectivo se aplicaba a todos los empleados y en otras, solo a los empleados que eran miembros del sindicato. La principal innovación del artículo enmendado del Código del Trabajo es que ahora define claramente las disposiciones del convenio colectivo que deben aplicarse a todos los empleados, independientemente de que sean o no miembros de un sindicato. Entre estas, figuran las normas más importantes que definen las condiciones de trabajo: horarios de trabajo y de descanso, reglamentos laborales internos, normas laborales, salarios, procedimiento de indexación de los salarios, seguridad laboral, garantías y compensaciones previstas en la ley. Las disposiciones de un convenio colectivo que regulen otras cuestiones se aplicarán a los empleados que no sean miembros del sindicato si lo aceptan por escrito. En caso de que un convenio colectivo prevea otro procedimiento para la aplicación de las disposiciones que regulan otros asuntos distintos de las normas más importantes, se aplicará el procedimiento previsto en el convenio colectivo. Los gobiernos consideran que no hay elementos de discriminación en este enfoque. Al tiempo que toma nota de esta explicación, la Comisión recuerda que, durante varios años, en consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Encuesta y del Comité de Libertad Sindical, ha mantenido un diálogo con el Gobierno con miras a alentarlo a poner fin a diversas medidas, adoptadas en la legislación y en la práctica, para eliminar las organizaciones sindicales independientes y obstruir el pluralismo sindical. La Comisión se remite a su observación sobre la aplicación del Convenio núm. 87, en la que tomó nota de que la FPB, la mayor organización de trabajadores del país, goza de pleno apoyo del Estado. En vista de la situación de los derechos sindicales en Belarús y observando que la FPB es signataria de la casi totalidad los convenios colectivos vigentes, la Comisión se pregunta acerca de las repercusiones que podría tener en la práctica la enmienda del artículo 365 del Código del Trabajo sobre la libertad de los trabajadores de afiliarse a sindicatos que no pertenecen a las estructuras de la FPB, incluso a efectos de la negociación colectiva. **La Comisión pide al Gobierno que señale a la atención del Consejo tripartito la cuestión de la aplicación de esta disposición en la práctica y que comunique en su próxima memoria información sobre el resultado de la discusión.**

Habida cuenta de que no ha recibido otras informaciones complementarias de parte del Gobierno, la Comisión, al tiempo que expresa su **preocupación** acerca de los alegatos mencionados, que podrían dejar temer retrocesos en lo que respecta a algunos de los logros alcanzados, tal como se pone de relieve en los comentarios que se figuran a continuación en relación con el artículo 4, reitera su observación adoptada en 2019, que figura a continuación, teniendo en cuenta determinadas informaciones nuevas proporcionadas por el Gobierno en su memoria proporcionada en 2020 sobre la aplicación del Convenio núm. 87 (véase el artículo 4).

Seguimiento de las recomendaciones adoptadas en 2004 de la comisión de encuesta nombrada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

La Comisión toma nota de las observaciones del BKDP, recibidas el 30 de agosto de 2019 y en las que se alegan violaciones del Convenio en la práctica. La Comisión examina estas alegaciones a continuación.

La Comisión toma nota de los 385.º y 390.º informes del Comité de Libertad Sindical sobre las medidas adoptadas por el Gobierno de la República de Belarús en cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Artículos 1-3 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia. La Comisión recuerda que había pedido anteriormente al Gobierno que respondiera a las observaciones del BKDP que contienen alegaciones sobre los casos de despido de la Sra. Oksana Kernozhitskaya y el Sr. Mikhail Soshko, ambos sindicalistas. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual estos trabajadores no fueron despedidos, si no que su contrato había vencido. El Gobierno explica que la terminación de una relación de trabajo al llegar a su fin un contrato de trabajo de duración determinada no puede considerarse un despido. Además, el Gobierno explica que, en virtud de la ley, el empleador no está obligado a justificar su voluntad de prolongar o no una relación de trabajo cuando

vence un contrato. Así, según el Gobierno, el vencimiento de un contrato ya es en sí un motivo suficiente para terminar la relación de trabajo; no hay medios legales para obligar a un empleador a formalizar de nuevo un contrato con un trabajador. La Comisión considera que el marco legal que describe el Gobierno no ofrece en la actualidad una protección adecuada frente a la no renovación de un contrato como acto de discriminación antisindical. A este respecto, recuerda que la no renovación de un contrato basada en la pertenencia a un sindicato constituye un acto perjudicial en el sentido del *artículo 1* del Convenio. Asimismo, recuerda que, dado que la falta de protección adecuada frente a actos de discriminación antisindical, incluida la no renovación de contratos, puede llevar incluso a la desaparición de sindicatos compuestos solo por trabajadores de una empresa, es preciso tomar medidas adicionales para garantizar una protección más completa para los dirigentes y miembros de los sindicatos contra estos actos. Entre las medidas adicionales para asegurar la protección efectiva frente a la discriminación antisindical, se encuentra la adopción de una disposición que imponga al empleador la obligación de probar, en caso de presunto despido o no renovación de carácter antisindical, que ese acto estaba justificado. **La Comisión pide al Gobierno que adopte, en consulta con los interlocutores sociales, las medidas necesarias con vistas a aprobar disposiciones legislativas específicas que ofrezcan una protección adecuada frente a los actos de no renovación de contratos de carácter antisindical. Pide al Gobierno que comunique información sobre todas las medidas tomadas a estos efectos.**

La Comisión recuerda que también había tomado nota de que el BKDP alegaba que la dirección de Belaruskali promovía al sindicato de base afiliado a la FPB, a expensas del sindicato afiliado al BKDP y presionaba a los miembros de este último para que se desafiliasen. La Comisión toma nota de que el Gobierno explica que en Belarús las organizaciones de base de los sindicatos están afiliadas, bien a la FPB, bien al BKDP. Algunas empresas tienen varios sindicatos de base. En Belaruskali, hay dos sindicatos de base: la organización de base de la Unión de Trabajadores de las Industrias Química, Minera y Petrolera (Belkhimprofsoyuz), afiliada a la FPB, y el Sindicato Independiente de Mineros (NPG) de Belaruskali, que es la organización de base del Sindicato Independiente de Belarús (BNP), afiliada al BKDP. La presencia en una empresa de estructuras organizativas de dos sindicatos distintos da lugar naturalmente a cierta competencia para captar afiliados. Los sindicatos se sirven de diversos medios para reforzar su posición, retener a los afiliados que tienen y atraer a otros. Como las disposiciones estatutarias de Belkhimprofsoyuz no permiten ser miembro de dos sindicatos de manera simultánea, el comité sindical de su organización de base en la empresa decidió ajustar su estructura a las reglas vigentes y tomar medidas para evitar la afiliación simultánea a dos sindicatos. Con este fin, propuso a los trabajadores que estaban afiliados además a otro sindicato (690 trabajadores) que eligieran entre los dos sindicatos. Según el Gobierno, una mayoría abrumadora de trabajadores se decidieron a favor del sindicato de base de Belkhimprofsoyuz; en consecuencia, la tasa de afiliación al sindicato afiliado al BNP cayó en picado. Así, el Gobierno llega a la conclusión de que el gran descenso de la afiliación al sindicato de base fue sobre todo una consecuencia de la elección de los trabajadores. Asimismo, el Gobierno indica que la afiliación también se redujo porque hubo trabajadores que se jubilaron y otros trabajadores cuya relación de trabajo se dio por terminada. El Gobierno señala que el Consejo tripartito para la mejora de la legislación en las cuestiones sociales y laborales (en adelante, el Consejo tripartito) no recibió información alguna sobre los casos específicos de afiliados al sindicato de base del BNP a los que se haya sometido a presión por parte de la dirección de la empresa para dejar el sindicato afiliado al BKDP. Los trabajadores que creen haber sido objeto de discriminación antisindical o presión pueden acudir a los tribunales para que se tomen medidas que pongan fin a los actos de discriminación.

La Comisión toma nota de que el BKDP ha presentado de nuevo alegaciones relativas a actos de injerencia por parte de directores de empresa en los asuntos sindicales. Según el BKDP, los directores de empresa, en su mayoría, siguen siendo miembros de la FPB. Además, el BKDP alega que en la mayor parte de las empresas se remite a los trabajadores, en el momento de su contratación, al comité sindical, donde se les insta a que presenten una solicitud de afiliación al sindicato oficial si quieren el empleo. Por lo tanto, se priva a los ciudadanos del derecho de elegir libremente un sindicato y se obliga a los miembros de sindicatos independientes a dejar sus sindicatos. En concreto, el BKDP se refiere a la situación de Belaruskali, cuyo director general se ha afiliado a Belkhimprofsoyuz para convertirse en su dirigente y liderar la campaña antisindical contra el sindicato independiente. El BKDP aduce que, en consecuencia, entre el 1.º de enero y el 1.º de abril de 2019, se obligó a 596 trabajadores a renunciar a su afiliación al NPG. Además, el BKDP se refiere a una situación similar en la empresa Remmontazhstroy, donde el sindicato independiente perdió 180 miembros en el mismo periodo. Por otra parte, el BKDP alega que se amenazó al Sr. Drazhenko, dirigente del sindicato de base de la fábrica «Autohydraulic booster», en Borisov, con proceder a la terminación de su contrato por su posición destacada en el sindicato. **La Comisión pide al Gobierno que transmita comentarios detallados sobre lo expuesto anteriormente.**

La Comisión había saludado anteriormente la indicación del Gobierno de que se iba a organizar en 2017 un curso de formación sobre normas internacionales del trabajo orientado a jueces, abogados y formadores de juristas con el apoyo de la OIT y había pedido al Gobierno que transmitiese información sobre esta actividad. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que ese curso permitió a jueces, abogados y

formadores de juristas ampliar sus conocimientos sobre la aplicación práctica de las normas internacionales del trabajo, de los que ahora se sirven al realizar su trabajo.

A este respecto, la Comisión había formulado asimismo la esperanza de que las autoridades públicas (en particular, el Ministerio de Justicia, la Oficina del Fiscal General, y el Poder Judicial), junto con los interlocutores sociales y otras partes interesadas (por ejemplo, el Colegio de Abogados del país), seguirían concertando esfuerzos con miras al establecimiento de un sistema sólido y eficiente de resolución de conflictos que pueda tratar los conflictos laborales relacionados con cuestiones individuales, colectivas y sindicales. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el BKDP indica que se ha dejado completamente de lado la labor de desarrollar un mecanismo efectivo para resolver conflictos, que podría abordar los conflictos laborales, y en particular conflictos individuales, colectivos y sindicales. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto. La Comisión invita al Gobierno a que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT en este ámbito.**

Artículo 4. Derecho de negociación colectiva. La Comisión había tomado nota previamente de que se había convenido en desarrollar un procedimiento de negociación colectiva en las empresas con más de un sindicato, y en incluir una disposición al respecto en la cláusula 45 del acuerdo general celebrado entre el Gobierno y las organizaciones nacionales de empleadores y de sindicatos para 2016-2018. Con arreglo a esta disposición, cualquier órgano compuesto por representantes de todos los sindicatos activos en una empresa negocia un convenio colectivo en el que todos los sindicatos pueden ser parte. La Comisión toma nota con **interés** de que el acuerdo general para 2019-2021 contiene esta misma disposición (cláusula 49).

La Comisión recuerda que el BKDP alegó que este procedimiento no está siendo respetado por la dirección de una empresa de fibra de vidrio ubicada en Polotsk, una empresa que fabrica piezas para tractores instalada en Bobruisk, y otra que fabrica tractores situada en Minsk. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual, en lo que respecta a la primera empresa, la organización de base del Sindicato Libre de Belarús (SPB) no nombró a ningún representante para que formara parte del comité de negociación colectiva. El Gobierno señala que el convenio colectivo para 2014-2017 se aplica a todos los trabajadores de la empresa. El 28 de enero de 2016, la empresa recibió una solicitud escrita para entablar una negociación colectiva de la organización de base del SPB. En virtud de la legislación en vigor, se le pidió que confirmara que tenía afiliados en la empresa y que estaba autorizada a representar sus intereses. Como no se recibió esa confirmación, el sindicato no pudo entablar el proceso de negociación colectiva. El Gobierno indica que el último convenio colectivo lo celebraron los representantes de la organización de base de Belkhimprofsoyuz para 2017-2020. En cuanto a la fábrica de Bobruisk, el Gobierno indica que el presidente de la organización de base del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automovilística y de la Maquinaria Agrícola de Belarús firmó un convenio colectivo el 26 de marzo de 2016. Los representantes del sindicato de base del SPB no participaron en la labor del comité que se estableció para entablar una negociación colectiva, ya que no se había confirmado la competencia de esta organización de base de manera apropiada. En cuanto a la fábrica de Minsk, el Gobierno señala que, según la dirección de la empresa, ni el Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica (REP), ni el grupo sindical que este sindicato creó en febrero de 2016, manifestaron su deseo de participar en el convenio colectivo que se celebró en la empresa para 2014-2018, y no presentaron documentación alguna para probar que representaban a trabajadores de la empresa.

La Comisión toma nota de que el BKDP alega varios casos en que tampoco se respetó la cláusula 45 del acuerdo general mencionado. En este sentido, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual, habida cuenta de las quejas recibidas del BKDP, se ha examinado varias veces la cuestión del cumplimiento del procedimiento de negociación colectiva cuando hay más de un sindicato en una empresa en el marco del Consejo tripartito, como especifica el acuerdo general para 2016-2018. El Consejo tripartito señaló a la atención de los interlocutores sociales la necesidad de cumplir la cláusula 45 del acuerdo general. A propuesta del BKDP, esta cuestión se examinó de nuevo el 6 de marzo de 2018. En esa ocasión, el Consejo tripartito pidió tanto al empleador como a los miembros trabajadores que ofrecieran asistencia, explicaran y aclararan entre sus miembros las cuestiones que suscita la cláusula 45 del acuerdo general para 2016-2018. El Consejo tripartito llegó a la conclusión de que la cláusula 45 se aplica exclusivamente a los representantes de las organizaciones sindicales realmente activos y que están ejerciendo sus actividades en una organización (empresa) y que tienen miembros entre los trabajadores de dicha organización (empresa). **La Comisión confía en que toda cuestión relativa al cumplimiento del acuerdo general se siga presentando ante el Consejo tripartito para que la examine en un marco tripartito.**

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Consejo tripartito funciona de manera efectiva en Belarús y que es el foro principal en el que las partes interesadas discuten cuestiones relativas a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta. El Consejo también toma decisiones sobre las propuestas de ámbitos de colaboración con la OIT. El Gobierno comunica al respecto que, sobre la base de estas propuestas, se debatió la cuestión de la negociación colectiva en distintos niveles en la reunión del Consejo tripartito que se celebró en febrero de 2019 y contó con la participación de representantes de la OIT. Se convino en que se proseguirá, con el apoyo de la OIT, esta labor con vistas a mejorar la legislación y la práctica en la materia. La Comisión toma nota de que en su memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 87, el Gobierno informa que en noviembre de 2019 se celebró una reunión de seguimiento del Consejo

tripartito para debatir las propuestas relativas a la cuestión de la negociación colectiva elaboradas en colaboración con la OIT. El Gobierno considera que las propuestas y las recomendaciones son una buena base para que las partes tripartitas elaboren soluciones aceptables para todos. **La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre toda evolución a este respecto.**

Belice

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 3 del Convenio. Arbitraje obligatorio. La Comisión recuerda que en comentarios anteriores solicitó al Gobierno que modificase la Ley de resolución de conflictos laborales en los servicios esenciales (SDESA), de 1939, en su versión modificada, en la que se concede a las autoridades la potestad de someter los conflictos colectivos a arbitraje obligatorio y de prohibir o poner fin a una huelga en servicios que no se consideran esenciales en el sentido estricto del término, como el sector bancario, la aviación civil, las autoridades portuarias, el servicio postal, el sistema de seguridad social y el sector petrolero. La Comisión **lamenta** observar que, según las indicaciones del Gobierno, si bien el anexo de la SDESA se modificó dos veces en 2015, no se atendieron las reiteradas demandas de la Comisión. En cambio, mediante las dos modificaciones se amplió el ámbito de aplicación de la SDESA y se añadieron a la enumeración del anexo los «servicios portuarios que conllevan la carga o descarga del cargamento de un buque», que también son servicios que no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquéllos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. **La Comisión pide al Gobierno que modifique el anexo de la SDESA de modo que se permita el arbitraje obligatorio o la prohibición de huelgas únicamente en los servicios que sean esenciales en el sentido estricto del término, y que proporcione información sobre todo progreso que se realice en la materia.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión había tomado nota, en 2014, de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI). **La Comisión lamenta tomar nota que el Gobierno no ha respondido todavía a dichas observaciones y le pide una vez más que transmita sus comentarios a este respecto.**

Artículos 1 y 3 del Convenio. Protección contra actos de discriminación antisindical. En sus comentarios anteriores, a raíz de las observaciones de 2011 relativas a estos dos sectores, la Comisión había pedido al Gobierno que aportara estadísticas sobre el número de actos de discriminación antisindical denunciados ante las autoridades en el sector de las plantaciones bananeras y en las zonas francas de exportación, y sobre los resultados de las denuncias a este respecto. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, durante el periodo de presentación de memorias (de julio de 2013 a junio de 2017), no se denunció a las autoridades de estos sectores ningún acto de discriminación antisindical. **Destacando que la ausencia de quejas de discriminación antisindical puede resultar de otros motivos que la ausencia de actos de discriminación antisindical, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que, por una parte, las autoridades competentes tengan plenamente en cuenta en sus actividades de control y prevención el problema de la discriminación antisindical, y por otra parte, que los trabajadores del país estén plenamente informados de sus derechos en este ámbito. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto, así como toda estadística relativa a los actos de discriminación antisindical denunciados ante las autoridades.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. En sus comentarios anteriores la Comisión solicitó al Gobierno que adoptara medidas para enmendar el artículo 27, 2), de la Ley de sindicatos y organizaciones de empleadores (registro, reconocimiento y estatuto) (TUEOA), que dispone que un sindicato puede ser autorizado como agente de negociación, si cuenta con al menos el 51 por ciento de los empleados, puesto que este requisito de una mayoría absoluta puede dar lugar a problemas, dado que, cuando no se alcanza este porcentaje, se denegará al sindicato mayoritario la posibilidad de negociación. En su último comentario, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno, según la cual: i) el órgano tripartito y el Consejo Consultivo del Trabajo llevaron a cabo discusiones sobre una posible enmienda a la ley, y ii) en base a estas consultas, recomendó que se redujera al 20 por ciento el umbral de representatividad sindical requerido para poder llamar a una votación, al tiempo que se mantenía el requisito de una aprobación del 51 por ciento de esos trabajadores que votan y el requisito de ser elegido con al menos el 40 por ciento de la unidad de negociación. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no se enmendó el artículo 27, 2), de la TUEOA, pero que siguen las discusiones al respecto entre los interlocutores sociales. **La Comisión pide al Gobierno que siga promoviendo el diálogo social, con el fin de armonizar el artículo 27, 2), de la TUEOA con el Convenio y que comunique información sobre toda evolución al respecto. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre el número de convenios colectivos concluidos y en vigor, en los sectores interesados, y el número de trabajadores comprendidos en estos convenios.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Bosnia y Herzegovina

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1993)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en 2016.

Artículo 2 del Convenio. Ámbito de aplicación. En comentarios anteriores, en lo relativo al artículo 6 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina, 2016 (Ley del Trabajo de la FBiH), el artículo 5 de la Ley del Trabajo de la República Srpska, 2016 (Ley del Trabajo de la RS), y el artículo 2, 5), de la Ley del Trabajo del Distrito de Brčko de Bosnia y Herzegovina (Ley del Trabajo del BD), la Comisión pidió al Gobierno que indicara si determinadas categorías de trabajadores —trabajadores sin contrato de trabajo, trabajadores domésticos, trabajadores de la economía informal y trabajadores por cuenta propia— disfrutaban, en la ley y en la práctica, de los derechos que garantiza el Convenio y, en caso contrario, que tomara las medidas necesarias para enmendar la legislación laboral pertinente en este sentido. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que: i) en la Federación de Bosnia y Herzegovina, el derecho de sindicación está amparado principalmente por la Ley de Asociaciones y Fundaciones de la Federación de Bosnia y Herzegovina (Ley de Asociaciones y Fundaciones de la FBiH) que establece el derecho de todas las personas sin discriminación de ningún tipo a constituir sindicatos que promuevan y defiendan sus derechos e intereses, con independencia de si son trabajadores asalariados o no; ii) si bien la Ley de Asociaciones y Fundaciones de la FBiH se ocupa en otras disposiciones distintas de la proteger específicamente el derecho a la sindicación de los trabajadores asalariados, esto no impide a los trabajadores no asalariados sindicarse y proteger sus intereses de conformidad con la Ley de Asociaciones y Fundaciones de la FBiH; iii) no es necesario examinar la legislación vigente y no se han tomado medidas dirigidas a ampliar el derecho de sindicación a las personas que no respondan a la definición de «trabajador» (persona física a la que se emplea en el marco de un contrato de trabajo, artículo 6 de la Ley del Trabajo de la FBiH), y iv) en la República Srpska, la legislación establece una distinción entre los sindicatos y todo otro tipo de asociación formal o informal de trabajadores o ciudadanos: toda persona que tenga la condición de trabajador en virtud del artículo 5 de la Ley del Trabajo de la RS puede constituir un sindicato, mientras que aquél que no tenga la condición de trabajador de manera oficial o legal puede establecer organizaciones de conformidad con la Ley de Asociaciones y Fundaciones de la República Srpska, de 2001 (Ley de Asociaciones y Fundaciones de la RS), con vistas a mejorar su situación y proteger sus intereses, ejerciendo de este modo los derechos consagrados en el Convenio. Sin embargo, la Comisión observa que la Ley de Asociaciones y Fundaciones de la FBiH y la Ley de Asociaciones y Fundaciones de la RS no ofrecen las mismas garantías a los trabajadores en términos de derechos de sindicación y derechos conexos, y que tanto en la Federación de Bosnia y Herzegovina como en la República Srpska, hay por lo tanto categorías de trabajadores que no están cubiertas por todas las garantías previstas en el Convenio. La Comisión toma nota de que no se ha proporcionado información sobre este asunto en cuanto al Distrito de Brčko. Además, la Comisión deduce de la información aportada por el Gobierno en lo relativo a este convenio y el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11), que la distinción entre asalariados, que disfrutaban de los derechos que contempla el Convenio, y los demás trabajadores también se aplica al sector de la agricultura. **Al tiempo que recuerda que debe garantizarse el derecho de sindicación a todos los trabajadores sin distinción ni discriminación de ningún tipo, incluidos los trabajadores sin contrato de trabajo, los trabajadores domésticos, los trabajadores de la agricultura, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores por cuenta propia, la Comisión alienta una vez más al Gobierno a que revise la legislación pertinente en las tres jurisdicciones de modo que las categorías de trabajadores mencionadas disfruten, en la ley y en la práctica, de los derechos que garantiza el Convenio.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Botswana

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1997)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU), recibidas el 1.º de octubre de 2020, en relación con cuestiones examinadas en el presente comentario. Asimismo, toma nota de que en las observaciones de la BFTU también se alegan despidos de trabajadores debido a la realización de acciones colectivas, tras la adopción, el 9 de abril de 2020, de la Ley sobre las Facultades de Emergencia, que incluye una cláusula que limita el recurso de trabajadores y empleadores a las acciones colectivas. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto.**

Habida cuenta de que no ha recibido más información complementaria, la Comisión reitera su observación adoptada en 2019, que figura a continuación. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones realizadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el Sindicato de Formadores y Trabajadores Afines (TAWU) en 2013 y 2014.

Cambios legislativos. La Comisión recuerda que, en seguimiento de las recomendaciones realizadas por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (Comisión de la Conferencia) en 2017 y 2018: i) el Gobierno inició un proceso de revisión de la legislación del trabajo, ii) se estableció un Comité para la Reforma de la Legislación Laboral (LLRC), y iii) el LLRC decidió centrar la revisión en la Ley de Empleo, la Ley de Sindicatos y Organizaciones de Empleadores (TUEO), la Ley de la Administración Pública (PSA), de 2008, y la Ley de Conflictos Laborales (TDA), de 2016. En su última observación la Comisión tomó nota de que tanto el Gobierno como la Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU), habían indicado que el trabajo del LLRC estaba en curso y que se estaban realizando progresos en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia. Asimismo, la Comisión tomó nota de que el Gobierno señalaba que, habida cuenta de que la revisión de la lista de servicios esenciales era de importancia capital para los trabajadores, se había creado un equipo de trabajo para revisar esta lista con arreglo al artículo 46 de la TDA.

En su última memoria, el Gobierno indica que, si bien la revisión de la legislación del trabajo sigue en curso, el 8 de agosto de 2019 el Parlamento aprobó la Ley TDA (enmienda) 2019, que modifica la lista de servicios esenciales. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que, de conformidad con sus recomendaciones, se han eliminado los siguientes servicios de la lista de servicios esenciales: la selección, el tallado y la venta de diamantes; los servicios de enseñanza; los servicios de radiodifusión gubernamentales; el Banco de Botswana; los servicios de laboratorios de vacunas; los servicios para el funcionamiento y el mantenimiento de los ferrocarriles; los servicios de inmigración y aduanas; los servicios de transporte y distribución de productos petroleros; los servicios de alcantarillado; los servicios veterinarios públicos, y los servicios necesarios para el funcionamiento de cualquiera de estos servicios.

La Comisión toma nota de que, por consiguiente, en la lista de servicios esenciales con arreglo al artículo 46 de la Ley TDA (enmienda) 2019, figuran los siguientes servicios: servicios de control del tráfico aéreo; servicios de extinción de incendios; el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares; los servicios eléctricos (equipos eléctricos para la generación, transmisión y distribución); servicios de agua y saneamiento; servicios sanitarios, y los servicios de transporte y telecomunicaciones necesarios para proporcionar cualquiera de los servicios antes mencionados. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que estos servicios auxiliares de transporte y telecomunicaciones se han incluido habida cuenta de las circunstancias particulares que atraviesa el país y considerando, por ejemplo, la necesidad de ambulancias o de servicios de operadores que toman nota y en caso de accidentes transmiten información sobre los heridos para que el personal paramédico acuda al lugar de los hechos.

La Comisión recuerda que, en sus comentarios anteriores también pidió al Gobierno que adoptara las siguientes medidas legislativas, a saber que:

- modificara el artículo 2, 1), iv), de la Ley TUEO y el artículo 2, 11), iv), de la TDA, que excluyen a los empleados de los servicios penitenciarios de su ámbito de aplicación, así como el artículo 35 de la Ley de Prisiones que prohíbe al personal del servicio penitenciario afiliarse a un sindicato o a cualquier órgano afiliado a un sindicato. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, si bien considera que el personal penitenciario desempeña una función de seguridad, el LLRC, con la asistencia de la OIT, está involucrando a las partes pertinentes en lo que respecta a esta cuestión;
- enmendara el artículo 43 de la Ley TUEO, que prevé la inspección de las cuentas, los libros y los documentos de un sindicato por parte del registrador en «un plazo razonable». La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que esta cuestión se está examinando en el proceso de revisión de la legislación del trabajo;
- enmendara el artículo 48B, 1), de la Ley TUEO que garantiza algunas facilidades (tales como el acceso a las instalaciones o la representación de los miembros en caso de queja, etc.) solo a los sindicatos que representen al menos a un tercio de los empleados de una empresa. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que esta cuestión se está examinando en el proceso de revisión de la legislación del trabajo.

Confiando en que todos los asuntos pendientes en relación con las leyes antes mencionadas se abordarán en el marco del proceso en curso de revisión de la legislación del trabajo, la Comisión insta firmemente al Gobierno a adoptar medidas para garantizar la enmienda de estas leyes, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de ponerlas en plena conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre todos los progresos realizados a este respecto y que transmita una copia de las leyes enmendadas una vez que se hayan adoptado.

La Comisión había tomado nota de que el proceso de revisión de la legislación laboral se había ampliado a fin de incluir la PSA y había pedido al Gobierno que proporcionara información sobre los progresos realizados a este respecto. **Tomando nota de que el Gobierno no ha proporcionado información a este**

respecto, la Comisión le reitera su solicitud anterior de que proporcione información sobre los progresos realizados en lo que respecta a la revisión de la PSA y le pide que proporcione una copia de la ley enmendada una vez que se haya adoptado. La Comisión recuerda al Gobierno que puede continuar recurriendo a la asistencia técnica de la OIT en relación con todas las cuestiones planteadas en sus comentarios.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, en la que se reitera el contenido de su solicitud anterior, adoptada en 2019.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1997)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU), recibidas el 1.º de octubre de 2020, relativas a las cuestiones examinadas en el presente comentario. Toma nota de que la BFTU, en sus observaciones, alega asimismo actos reiterados de discriminación antisindical, incluidos despidos antisindicales, en el sector de la minería, así como violaciones del derecho de negociación colectiva en el sector privado. **La Comisión pide al Gobierno que formule sus comentarios en respuesta a estas alegaciones.**

Al no haber recibido otra información complementaria, la Comisión reitera sus comentarios adoptados en 2019 y reproducidos a continuación.

Cuestiones legislativas. La Comisión recuerda que durante muchos años ha estado pidiendo al Gobierno que adopte las siguientes medidas legislativas:

- a) modifique el artículo 2 de la Ley sobre Conflictos Sindicales (TDA), el artículo 2 de la Ley sobre Sindicatos y Organizaciones de Empleadores (TUEO), y el artículo 35 de la Ley de Prisiones a fin de garantizar que el personal penitenciario disfruta de todas las garantías previstas en el Convenio;
- b) adopte medidas legislativas específicas para garantizar que todos los afiliados a los comités sindicales, incluidos los sindicatos no registrados, gocen de una adecuada protección contra la discriminación antisindical;
- c) adopte disposiciones legislativas específicas que garanticen una adecuada protección contra los actos de injerencia de los empleadores, junto con sanciones efectivas y lo suficientemente disuasorias;
- d) derogue el artículo 35, 1), b), de la TDA, que autoriza a un empleador o a una organización de empleadores a recurrir al comisionado para retirar el reconocimiento otorgado a un sindicato, con el argumento de que este sindicato se niega a negociar de buena fe con el empleador;
- e) enmiende el artículo 20, 3), de la TDA (este artículo, leído conjuntamente con el artículo 18, 1, a), y e), permite al Tribunal Laboral remitir un conflicto laboral al arbitraje, incluso cuando solo una de las partes haya presentado un recurso urgente al Tribunal para que emita un fallo sobre el conflicto), de modo que se garantice que el recurso al arbitraje obligatorio no afecte a la promoción de la negociación colectiva;
- f) adopte las medidas legislativas necesarias para garantizar que, si ningún sindicato alcanza el umbral mínimo para ser reconocido como agente de negociación, a saber, un tercio de los empleados de una unidad de negociación (artículo 48 de la TUEO, leído conjuntamente con el artículo 32 de la TDA), los sindicatos existentes tienen la posibilidad, juntos o por separado, de negociar colectivamente, al menos en nombre de sus propios aliados, y
- g) adopte las medidas legislativas necesarias para garantizar que la limitación impuesta por la Ley de la Administración Pública en lo que respecta al ámbito de la negociación colectiva de los trabajadores del sector público que no están adscritos a la administración del Estado cumpla plenamente con el Convenio.

La Comisión había expresado la esperanza de que las medidas legislativas antes mencionadas se adoptarían en el marco del proceso en curso de revisión de la legislación del trabajo a fin de garantizar la plena conformidad de las leyes antes mencionadas por el Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los comentarios y preocupaciones de la Comisión se han tenido en cuenta en el proceso en curso de revisión de la legislación del trabajo, el cual se está llevando a cabo con la asistencia de la Oficina. Asimismo, toma nota de que el Gobierno señala que, el 8 de agosto de 2019, el Parlamento aprobó la Ley TDA (enmienda), 2019. Sin embargo, la Comisión observa que, si bien dicha ley se refiere a cuestiones relacionadas con la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), no aborda las cuestiones planteadas por la Comisión en este comentario. **Por consiguiente, la Comisión recuerda al Gobierno su solicitud anterior y espera firmemente que en el marco del proceso en curso de revisión de la legislación de trabajo, se adopten las medidas necesarias a fin de garantizar la plena conformidad de las leyes antes mencionadas con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 4 del Convenio. La negociación colectiva en la práctica. La Comisión recuerda que había pedido al Gobierno que respondiera a las observaciones realizadas por el Sindicato de Formadores y Trabajadores Afines (TAWU) en 2013 en relación con violaciones del derecho a la negociación colectiva en la práctica. Si

bien toma nota de que el Gobierno no ha respondido a estas alegaciones, la Comisión observa que según la información que el Gobierno proporciona en su memoria, de los 40 convenios colectivos concluidos entre 2017 y 2019, tres fueron negociados por el TAWU. Asimismo, la Comisión toma nota de que esos 40 convenios colectivos se negociaron en una amplia variedad de sectores, incluida la minería, el comercio minorista, la educación, la salud, la hostelería, la comunicación y los servicios. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el número de convenios colectivos firmados y en vigor en el país, y que indique los sectores y el número de trabajadores cubiertos.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede continuar recurriendo a la asistencia técnica de la Oficina en lo que respecta a todas las cuestiones planteadas en este comentario.

Brasil

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1952)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a actualizar el examen de la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de: i) las observaciones de la Confederación Nacional de la Industria (CNI) recibidas el 24 de septiembre de 2020, en las que reitera sus posiciones previamente expresadas sobre las cuestiones abordadas por la Comisión en el presente comentario, y ii) las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) recibidas el 1.º de octubre de 2020, en las que la OIE reitera sus observaciones del año anterior y apoya las observaciones de la CNI.

La Comisión toma también nota de: i) las observaciones conjuntas de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Central de los Sindicatos Brasileños (CSB), y Fuerza Sindical, recibidas el 12 de junio de 2020; ii) las observaciones de la Conferencia Sindical Internacional (CSI) recibidas el 16 de septiembre de 2020; iii) las observaciones de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), recibidas el 29 de septiembre de 2020; iv) las observaciones de la CUT recibidas el 1.º de octubre de 2020, y v) las observaciones de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), recibidas el 1.º de octubre de 2020. La Comisión toma nota de que estas observaciones se refieren a cuestiones abordadas en el presente comentario, así como a las denuncias de violaciones del Convenio en la práctica, sobre las cuales el Gobierno formula comentarios. A este respecto, la Comisión toma nota en primer lugar de las observaciones de la CSI y de la CUT, en las que se denuncia la suspensión del convenio colectivo de la empresa de servicio postal a instancias de una decisión del Tribunal Superior del Trabajo de septiembre de 2020 y de la respuesta del Gobierno a las mismas en la que este afirma que no se ha producido ninguna violación de la negociación colectiva, sino únicamente una sentencia de la jurisdicción superior por la que se revoca la decisión de primera instancia adoptada en 2019 en el contexto del conflicto colectivo en el sector de correos. **Teniendo en cuenta estos elementos, la Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la continuación de la negociación colectiva en la empresa de correos.** La Comisión también toma nota de las alegaciones de la CSI de que se han producido actos de violencia e intimidación por parte de la policía contra los trabajadores y sus representantes durante varias huelgas y asambleas de trabajadores. La Comisión observa que el Gobierno indica a este respecto que: i) se trata de tres casos aislados en los que los elementos facilitado por la CSI no permiten por sí solas deducir la existencia de abusos por parte de la policía o el poder judicial; ii) no es posible conocer la realidad de los hechos sin un análisis detallado de la actuación policial, y iii) el sistema jurídico brasileño ofrece recursos judiciales suficientes para hacer frente con eficacia a esas situaciones. **Al tiempo que subraya la importancia de que las organizaciones de trabajadores puedan llevar a cabo sus actividades legítimas de defensa de los intereses de sus miembros en general y de negociación colectiva en particular en un contexto libre de violencia, la Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre los resultados de las investigaciones relativas a los casos mencionados por la CSI.**

Pandemia de COVID-19 y aplicación del Convenio. La Comisión toma nota de las denuncias de la CUT, CSB, Fuerza Sindical e ISP según las cuales las Medidas Provisionales 927 (MP 927, publicada el 22 de marzo de 2020) y 936 (MP 936, publicada el 1.º de abril de 2020), adoptadas en respuesta a la pandemia de COVID-19 (en adelante la pandemia), socavan gravemente el derecho a la negociación colectiva al hacer prevalecer los acuerdos individuales entre el empleador y el trabajador por encima de los mecanismos de negociación colectiva. La Comisión toma nota de que las centrales sindicales alegan en particular lo siguiente que: i) el artículo 2 de la MP 927 prevé la posibilidad de introducir mediante acuerdo individual los ajustes necesarios para adaptar el contrato de trabajo al contexto de la crisis sanitaria, dando prioridad a dicho acuerdo entre las partes por encima de todas las demás fuentes del derecho del trabajo —las legislativas y los convenios colectivos—, con la única excepción de las garantías constitucionales; ii) la MP 927 concede al empleador el derecho unilateral de prorrogar o no la aplicabilidad de los convenios colectivos que han expirado y no pudieron renovarse a causa de la crisis sanitaria; iii) la MP 936 (relativa a las medidas temporales de reducción

del tiempo de trabajo y la suspensión del contrato de trabajo durante la crisis sanitaria, y que prevé el pago de indemnizaciones compensatorias a los empleados afectados con cargo a fondos públicos) favorece la aplicación de este mecanismo por acuerdo individual al prever su activación por convenio colectivo solo para una fracción reducida de la fuerza de trabajo asalariada y al no conceder la misma compensación económica a las reducciones del tiempo de trabajo que hayan sido negociadas colectivamente, y iv) las MP 927 y 936, al no supeditar la activación de los mecanismos de emergencia para la reducción del tiempo de trabajo y la suspensión de los contratos de trabajo a que las empresas demuestren la necesidad de los mismos, crean las condiciones para un verdadero estado de excepción.

La Comisión toma nota de que, por su parte, el Gobierno, al tiempo que subraya la necesidad de dar respuestas rápidas y eficaces a la situación de emergencia causada por la pandemia, niega haber incurrido en una violación del Convenio y, en particular, manifiesta que: i) la MP 927 ha permitido actuar de inmediato para salvaguardar los empleos amenazados por la crisis, en una situación de considerable incertidumbre, incluso con respecto de la posibilidad de llevar a cabo negociaciones colectivas en un contexto de distanciamiento físico; ii) la MP 927 ha permitido a los empleadores adoptar diversas medidas de carácter provisional sobre cuestiones como el teletrabajo, las fechas de vacaciones o la organización de los horarios de trabajo; iii) durante el periodo en que estuvo en vigor, la MP 927 no prohibía la negociación colectiva y, si bien es cierto que su artículo 2 hacía prevalecer la aplicación de los acuerdos individuales por encima de los convenios colectivos y las fuentes legislativas del derecho laboral, la obligación de respetar los derechos laborales protegidos por la Constitución dotaba a los acuerdos individuales firmados de garantías sustanciales; iv) durante el periodo de aplicación de la MP 927, el Tribunal Supremo Federal, al tenerse que pronunciar sobre su constitucionalidad, se negó a ordenar la suspensión provisional de esta medida, en particular porque estimó que contribuía al imperativo de salvaguardar los empleos en una situación de excepcionalidad, y v) estaba previsto que, a falta de su reconocimiento legislativo por el refrendo del Congreso, la MP 927 expiraría a más tardar el 19 de julio de 2020, por lo que la misma ya no forma parte del ordenamiento jurídico brasileño desde esa fecha.

Con respecto de la MP 936, la Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta que: i) la MP 936 creó un programa de emergencia para el mantenimiento del empleo y de los ingresos con objeto de mitigar el impacto de la situación de calamidad pública; ii) la MP 936 prevé, mediante acuerdos individuales o convenios colectivos, la posibilidad con carácter temporal —mientras dure la situación de emergencia— de reducir proporcionalmente el tiempo de trabajo y la remuneración o de suspender el contrato de trabajo, acuerdos que dan lugar, por una parte, a la garantía de mantenimiento del empleo durante el periodo en cuestión y, por otra, al pago por el Gobierno de una prestación de preservación del empleo y los ingresos calculada sobre la base de la cuantía del seguro de desempleo al que tendría derecho el trabajador; iii) el acceso a estos mecanismos de emergencia no está condicionado a la demostración de una reducción de las actividades de la empresa para flexibilizar el proceso y salvar el mayor número de puestos de trabajo posible; iv) el recurso de inconstitucionalidad presentado por las centrales sindicales contra la MP 936 también fue rechazado; v) por unanimidad de ambas cámaras del Congreso, la MP 936, que ha permitido mantener más de 10 millones de puestos de trabajo, fue transformada en instrumento legislativo por la Ley 14.020 de 2020; vi) contrariamente a lo que afirman las centrales sindicales, los mecanismos previstos en la MP 936 y en la Ley 14.020 pueden aplicarse a través de la negociación colectiva para todos los empleados, con independencia de su nivel de ingresos; vii) en cambio, la reducción del tiempo de trabajo o la suspensión del contrato de trabajo debe decidirse necesariamente mediante un convenio colectivo únicamente en el caso de los trabajadores cuyo salario se sitúe entre 3 135 y 12 102 reales brasileños (aproximadamente, 580 y 2 235 dólares de los Estados Unidos), y ello porque son los que, en el marco de las modalidades establecidas, tienen una tasa de sustitución salarial inferior a la prevista para el tramo salarial más bajo; viii) no se hacen diferencias en la cuantía de la indemnización abonada si la decisión de reducir las horas de trabajo o de suspender el contrato se basa en un acuerdo individual o colectivo, sino que se aplica la norma general según la cual por debajo de una reducción del 25 por ciento de las horas de trabajo no se pagará ninguna compensación, y ix) por último, con el fin de promover la negociación colectiva, la MP 936 redujo los plazos aplicables a la mitad y actos del poder ejecutivo han permitido llevar a cabo negociaciones virtuales.

La Comisión toma debida nota de los elementos proporcionados por el Gobierno y las centrales sindicales. La Comisión reconoce plenamente las circunstancias excepcionales que está experimentando el país como resultado de la pandemia y la necesidad absoluta de adoptar medidas urgentes para mitigar los efectos económicos y sociales de la crisis que ha desencadenado. Al mismo tiempo, la Comisión recuerda que, según su criterio general, las medidas que, en caso de crisis aguda, dejen de lado la aplicación de los convenios colectivos existentes, deberán tener un carácter excepcional, ser limitadas en el tiempo e incluir garantías para los trabajadores más afectados. La Comisión también subraya que, en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), se destaca la importancia del diálogo social en general y de la negociación colectiva en particular para responder a las situaciones de crisis, alentando la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la planificación, la puesta en práctica y el seguimiento de las medidas de recuperación y resiliencia.

La Comisión observa que la MP 927, que, con el fin de salvaguardar el empleo, estableció la primacía temporal de los acuerdos individuales sobre los colectivos y otorgó al empleador la facultad de adoptar una serie de decisiones unilaterales, incluidas las de prorrogar o no la aplicación de los convenios colectivos que expiraban durante la pandemia, ya no está en vigor. ***La Comisión pide sin embargo al Gobierno que aclare si han recuperado su plena aplicabilidad las cláusulas de los convenios colectivos que pudieran haber quedado temporalmente dejadas de lado por los acuerdos individuales firmados entre el empleador y el trabajador o por las decisiones unilaterales del empleador adoptadas en virtud de la MP 927.***

En cuanto a la MP 936, que fue convertida por el Congreso en la Ley 14/020, la Comisión entiende que su finalidad es permitir la reducción de la jornada laboral o la suspensión temporal del contrato de trabajo durante el periodo de calamidad y establecer un mecanismo temporal de compensación de ingresos mediante fondos públicos. La Comisión observa a este respecto que, según los instrumentos mencionados: i) en caso de reducción de la jornada laboral, debe mantenerse el salario por hora; ii) el acceso a estos mecanismos puede activarse por convenio colectivo o por acuerdo individual para los trabajadores con ingresos bajos o muy altos, mientras que el recurso al convenio colectivo es obligatorio para los empleados cuyos salarios correspondan a un rango intermedio (rango que abarca aproximadamente al 11 por ciento de la fuerza de trabajo según el Gobierno), y iii) cuando se firma un convenio colectivo, este tiene precedencia sobre los acuerdos individuales, excepto cuando estos son más favorables para el empleado. Si bien recuerda que la promoción de los mecanismos de negociación colectiva que incumbe al Estado en virtud del Convenio se aplica a todos los trabajadores, independientemente de su nivel de ingresos, la Comisión entiende que los mecanismos de protección de los ingresos en caso de reducción de la actividad establecidos por la MP 936 y la Ley 14.020 no tienen por objeto dejar en suspenso los convenios y acuerdos colectivos vigentes, sino establecer un sistema temporal de reducción de la actividad y de compensación de los ingresos que puede activarse mediante un acuerdo individual o colectivo. ***En estas condiciones y sobre la base de los principios mencionados, al tiempo que toma debida nota de los importantes esfuerzos realizados por el Gobierno para mitigar la pérdida de ingresos de los trabajadores, la Comisión le alienta a que refuerce el diálogo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores con miras a evaluar el impacto de la aplicación de la Ley 14.020, a que garantice la aplicación de los acuerdos colectivos y los convenios vigentes y a que promueva, para todos los trabajadores cubiertos por el convenio, la plena aplicación de la negociación colectiva como medio para lograr soluciones equilibradas y sostenibles en tiempos de crisis. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información al respecto.***

La Comisión también toma nota de las alegaciones de la CSI, que afirma que la combinación de la crisis económica provocada por la pandemia con la posibilidad de que, a raíz de la reforma de la legislación laboral de 2017, pueda dejarse de lado mediante la negociación colectiva una parte importante de las disposiciones protectoras de la legislación laboral, podría llevar a los trabajadores a asumir el empeoramiento de sus condiciones de trabajo y su remuneración antes que perder el puesto de trabajo. La Comisión toma nota a este respecto de la respuesta del Gobierno, que refuta estas afirmaciones y destaca tanto las garantías como la flexibilidad que ofrece la nueva legislación laboral en aras de la preservación del empleo. ***Al tiempo que toma nota de estas indicaciones, la Comisión pide al Gobierno que en su próxima memoria facilite información sobre el número y el contenido de los convenios y acuerdos concertados durante el periodo de calamidad pública, especificando la frecuencia de las excepciones a las disposiciones protectoras de la legislación laboral que puedan contener.***

La Comisión toma nota asimismo de las siguientes observaciones, recibidas en 2019 y relativas a los asuntos examinados por la Comisión en el presente comentario: i) las observaciones de la CUT, recibidas el 20 de mayo de 2019; ii) las observaciones conjuntas de la CSI, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), la Internacional de la Educación (IE), la IndustriALL Global Union (IndustriALL), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT), la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la ISP y UNI Global Union, recibidas el 1.º de septiembre de 2019; iii) las observaciones de la CNI y de la Confederación Nacional del Transporte (CNT) recibidas el 1.º de septiembre de 2019; iv) las observaciones de la NCST, recibidas el 10 de septiembre de 2019, y v) observaciones conjuntas de la CUT y la CSI recibidas el 18 de septiembre de 2019.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la OIE, recibidas el 30 de agosto de 2019, que contienen las intervenciones de los empleadores durante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de 2019 (en adelante, la Comisión de la Conferencia).

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

La Comisión toma nota de los debates celebrados en el transcurso de la Comisión de la Conferencia, en junio de 2019, sobre la aplicación del Convenio por el Brasil. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que: i) siguiera examinando, en cooperación y consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, el impacto de las reformas y decidiera si hacían falta adaptaciones apropiadas, y ii) preparara, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, una memoria que se presentará a la Comisión de Expertos, de conformidad con el ciclo ordinario de presentación de memorias.

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical. En observaciones anteriores, la Comisión observó que, en varias quejas examinadas por el Comité de Libertad Sindical (casos núms. 2635, 2636 y 2646) relativas a actos de discriminación antisindical, el Gobierno había indicado que, «aunque la libertad sindical está protegida constitucionalmente, el ordenamiento jurídico nacional no tipifica las conductas antisindicales, y esto impide al Ministerio de Trabajo y Empleo tomar medidas eficaces de carácter preventivo y represivo para el control de conductas tales como la del caso denunciado». En observaciones anteriores, sobre la base de la información proporcionada por el Gobierno, la Comisión había expresado la esperanza de que, en el marco de la Junta de Relaciones Laborales (CRT), se pudiera redactar un proyecto de ley para establecer expresamente recursos y sanciones suficientemente disuasorias contra los actos de discriminación antisindical.

La Comisión toma nota de que el Gobierno, en su memoria de 2019 y en la información complementaria proporcionada en 2020, afirma que: i) la libertad sindical está protegida por la Constitución; ii) si bien la legislación ordinaria no contiene una sección sobre los actos antisindicales, sí dispone en cambio de una sección sobre los derechos de los afiliados a un sindicato, iii) dentro de esta sección, el artículo 543 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) asegura la estabilidad en el empleo de los representantes sindicales y el artículo 543, 6), prevé una sanción administrativa para el empleador que impida a un trabajador ejercer sus derechos sindicales, sin perjuicio del derecho de este último a obtener una indemnización, y iv) el artículo 199 del Código Penal tipifica como delito el hecho de impedir a una persona afiliarse a un sindicato por medio de amenazas o violencia. La Comisión toma nota asimismo de la indicación de la CNT de que el nuevo artículo 510-B de la CLT asigna al comité de representantes de los trabajadores la función de prevenir cualquier discriminación, incluida la discriminación antisindical en la empresa. La Comisión toma nota de estos elementos. A este respecto, la Comisión constata que: i) en virtud de la Medida Provisional núm. 905 (MP 905), de noviembre de 2019, las sanciones administrativas aplicables a las vulneraciones del artículo 543, 6), de la CLT eran las relativas a las violaciones de la legislación laboral en general, y ii) la MP 905 ya no es vigente al no haber sido refrendada por el Congreso de la República. **Recordando la importancia fundamental de garantizar una protección eficaz contra la discriminación antisindical, la Comisión pide, al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la legislación establezca expresamente sanciones específicas suficientemente disuasorias contra todos los actos de discriminación antisindical. La Comisión pide al Gobierno que indique cualquier novedad a este respecto.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Articulación entre la negociación colectiva y la ley. En sus comentarios de 2017 y 2018, la Comisión tomó nota de que, en virtud de la Ley núm. 13467, aprobada el 13 de noviembre de 2017, el nuevo artículo 611-A de la CLT había introducido el principio general de que los convenios y acuerdos colectivos prevalecen sobre la legislación, permitiendo de esta forma que, a través de la negociación colectiva, no se apliquen, dentro de los límites del respeto a los derechos constitucionales a que se refiere el artículo 611-B de la CLT, las disposiciones legales protectoras de los derechos de los trabajadores. La Comisión recordó que, si bien pueden ser compatibles con el Convenio disposiciones legislativas de ámbito específico relativas a determinados aspectos de las condiciones de trabajo que prevean, de manera circunscrita y motivada, ser exceptuadas de aplicación por medio de la negociación colectiva, una disposición que establezca excepciones con carácter general a la aplicación de la legislación laboral por medio de la negociación colectiva sería, en cambio, contraria al objetivo de promover la negociación colectiva libre y voluntaria establecida en el artículo 4 del Convenio. Sobre esta base, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara, en consulta con los interlocutores sociales representativos, las medidas necesarias para revisar los artículos 611-A y 611-B de la CLT, a fin de enmarcar de manera más precisa las situaciones en las que las cláusulas sobre excepciones a la legislación podrían negociarse, así como el alcance de estas últimas.

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas formuladas por la CSI, la ICM, la IE, IndustriALL, la FIT, la UITA, la ISP y la UNI Global Union en las que se denuncian los efectos negativos que se derivarían de la posibilidad general de dejar sin efecto, mediante la negociación colectiva, las disposiciones legales de protección de los derechos de los trabajadores. La Comisión observa que las organizaciones sindicales internacionales consideran que la nueva articulación entre la negociación colectiva y la ley establecida por la Ley núm. 13467: i) cuestiona radicalmente los pilares sobre los que se establecen los mecanismos de negociación colectiva y constituye un ataque frontal a la negociación colectiva libre y voluntaria garantizada por el Convenio; ii) crea las condiciones para la competencia a la baja entre los empleadores para la reducción de los derechos de los trabajadores, y iii) tiene un efecto disuasorio sobre el ejercicio de la negociación colectiva que habría conducido a una reducción del 39 por ciento en la tasa de cobertura de la negociación colectiva en el país. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la CUT, según las cuales: i) las medidas que permiten negociar a la baja las condiciones de trabajo no fomentan el ejercicio de la negociación colectiva, y ii) la reforma ha dado lugar a una reducción significativa del número de convenios y acuerdos colectivos suscritos. La Comisión también toma nota de las observaciones de la NCST a este respecto.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la CNT y de la CNI en el sentido de que los artículos 611-A y 611-B de la CLT: i) garantizan un alto grado de libertad de negociación colectiva para

establecer condiciones de trabajo favorables para todas las partes; ii) se ajustan a las disposiciones de la Constitución brasileña, que prevén la posibilidad de establecer excepciones al ejercicio de determinados derechos mediante convenios colectivos, y a la jurisprudencia del Tribunal Supremo Federal, que subraya la necesidad de respetar los acuerdos celebrados por los interlocutores sociales, y iii) son conformes a los convenios pertinentes de la OIT, tal como se desprende del examen realizado por la Comisión de la Conferencia, que no encontró motivos de incompatibilidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno, que básicamente reitera las posiciones expresadas en sus memorias anteriores. La Comisión observa que el Gobierno afirma que: i) la reforma legislativa de 2017 refuerza el papel y el valor de la negociación colectiva al aumentar su ámbito de acción material, lo que se ajusta plenamente a los objetivos de los convenios pertinentes de la OIT y es particularmente necesario en el contexto de una legislación laboral excesivamente pormenorizada; ii) la primacía otorgada a los acuerdos y convenios colectivos sobre la propia ley refuerza la seguridad jurídica de la negociación colectiva, un elemento esencial en vista de la inercia tradicional del Poder Judicial brasileño y responde a una demanda histórica del movimiento sindical brasileño; iii) el artículo 611-A de la CLT no exige en modo alguno que los sindicatos suscriban acuerdos que dejen de lado las disposiciones legales protectoras de los derechos de los trabajadores, de modo que los interlocutores sociales pueden optar por seguir rigiéndose, cuando ello redunde en interés de las partes, por las disposiciones legales; iv) el hecho de que el artículo 611-A de la CLT establezca una lista no exhaustiva de temas respecto de los cuales los convenios y acuerdos colectivos permiten excepciones a la aplicación de las disposiciones de la legislación, tiene la finalidad de garantizar la flexibilidad necesaria a los interlocutores sociales en el marco de sus negociaciones; v) la reforma protege al mismo tiempo 30 derechos contenidos en el artículo 611-B de la CLT y de los que la negociación colectiva no puede prescindir; vi) ninguna de las 30 acciones judiciales entabladas en el plano nacional contra la Ley núm. 13467 se referían a la negociación colectiva; vii) una situación en la que la negociación colectiva solo podría dar lugar a beneficios adicionales para los trabajadores desalentaría la participación de los empleadores en la negociación colectiva; viii) tras un descenso del 13.1 por ciento en 2018, el número de convenios y acuerdos colectivos concertados comenzó a aumentar en los cuatro primeros meses de 2019 para acercarse a los niveles anteriores a la reforma; ix) como se señala en un estudio detallado de la Fundación Instituto de Investigaciones Económicas (FIPE), el contenido negociado es favorable a los trabajadores y abarca más temas que antes, lo que demuestra que no se ha producido el hipotético efecto disuasorio del artículo 611-A sobre la negociación colectiva, y x) el Banco Mundial, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) han acogido con satisfacción la reforma de la legislación laboral. Por último, la Comisión toma nota de las declaraciones del Gobierno en el sentido de que: i) no existe una base textual para que la Comisión sostenga que el objetivo general de este convenio así como del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) sería promover condiciones de trabajo más favorables que las previstas en la legislación, y ii) la utilización de los trabajos preparatorios de los convenios llevada a cabo por la Comisión presenta un carácter inapropiado.

La Comisión toma nota de los diversos elementos proporcionados por el Gobierno, así como por los interlocutores sociales nacionales e internacionales y observa que los diversos actores reiteran en las informaciones complementarias suministradas en 2020 los puntos de vista que habían manifestado anteriormente. En primer lugar, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, contrariamente a la posición expresada por las organizaciones sindicales, el número de acuerdos y convenios colectivos firmados está a punto de alcanzar los niveles anteriores a la reforma legislativa de 2017. La Comisión subraya la importancia de seguir disponiendo de información completa a este respecto, tanto sobre el número de acuerdos y convenios suscritos como sobre su contenido. La Comisión observa también que el Gobierno y las organizaciones de empleadores reiteran que los artículos 611-A y 611-B de la CLT promueven la negociación colectiva en el sentido del Convenio, garantizando una mayor libertad para las partes en las negociaciones y, al mismo tiempo, que muchos derechos no puedan excluirse mediante el ejercicio de la negociación colectiva.

A este respecto, la Comisión recuerda que, sobre la base de la información detallada proporcionada por el Gobierno, la Comisión constató en sus observaciones anteriores que: i) la posibilidad de dejar de lado las disposiciones de protección de los derechos de los trabajadores mediante la negociación colectiva introducida por la Ley núm. 13467 no es absoluta, ya que el artículo 611-B de la CLT establece una lista restrictiva de 30 derechos basada en el contenido de la Constitución brasileña, que no puede ser excluida por medio de convenios colectivos o acuerdos, y ii) no obstante, la facultad de dejar de lado la legislación mediante negociación colectiva, prevista en el artículo 611-A de la CLT, es muy amplia en la medida en que, por una parte, este artículo se refiere explícitamente a 14 puntos que abarcan muchos aspectos de la relación laboral y, por otra, a diferencia de la lista del artículo 611-B, esta lista solo tiene carácter indicativo («entre otras cosas»), por lo que la posibilidad de excluir las disposiciones legislativas de carácter protector mediante la negociación colectiva se establece como un principio general.

La Comisión recuerda que considera que, si bien pueden ser compatibles con el Convenio disposiciones legislativas de ámbito específico, relativas a determinados aspectos de las condiciones de trabajo, que

prevean de forma circunscrita y motivada no ser aplicadas por medio de la negociación colectiva, en cambio, una disposición que establezca la posibilidad general de dejar de lado las disposiciones de protección de la legislación laboral por medio de la negociación colectiva sería contraria al objetivo de promover la negociación colectiva libre y voluntaria establecido en el *artículo 4* del Convenio. ***Al tiempo que subraya la importancia de lograr, en la medida de lo posible, un acuerdo tripartito sobre las normas básicas de la negociación colectiva, la Comisión reitera su petición al Gobierno de que, en consulta con los interlocutores sociales representativos, adopte las medidas necesarias para revisar los artículos 611-A y 611-B de la CLT a fin de enmarcar de manera más precisa las situaciones en las que las cláusulas sobre excepciones a la legislación podrían negociarse así como el alcance de estas últimas. Tomando nota también de las indicaciones del Gobierno sobre el aumento del número de acuerdos y convenios colectivos firmados durante el primer cuatrimestre de 2019, la Comisión pide al Gobierno que siga facilitando información sobre la evolución del número de acuerdos colectivos y convenios celebrados en el país, incluyendo acuerdos y convenios que contengan cláusulas derogatorias a la legislación, precisando la naturaleza y alcance de las mismas.***

Articulación entre la negociación colectiva y los contratos individuales de trabajo. En sus observaciones anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar la conformidad con el Convenio del artículo 444 de la CLT, que permite a los trabajadores, con un diploma de enseñanza superior y que perciben un salario de al menos el doble del límite máximo de las prestaciones del régimen general de la seguridad social, la posibilidad de derogar mediante sus contratos individuales de trabajo las disposiciones de los convenios colectivos aplicables.

La Comisión toma nota de que el Gobierno afirma a este respecto que el *artículo 4* del Convenio no se refiere a los contratos individuales de trabajo y que reitera, en la información complementaria proporcionada en 2020, que el artículo 444 de la CLT se refiere a un grupo muy pequeño de trabajadores, generalmente altos directivos que representan solo alrededor del 0,25 por ciento de la población. La Comisión toma nota asimismo de la posición de las organizaciones patronales CNI y CNT, que consideran que las disposiciones del artículo 444 amplían las posibilidades de negociación para los trabajadores afectados. Por último, la Comisión toma nota de la posición expresada por las organizaciones sindicales nacionales e internacionales que piden la derogación de esta disposición.

La Comisión recuerda una vez más que la obligación de promover la negociación colectiva establecida en el *artículo 4 del Convenio* requiere que los derechos y garantías establecidos en los convenios colectivos aplicables, no puedan ser dejados de lado por medio de la negociación individual de las cláusulas de los contratos de trabajo, en el entendido de que estos últimos siempre pueden prever condiciones de trabajo y de empleo más favorables. La Comisión reitera asimismo que este principio también se expresa explícitamente en el párrafo 3 de la Recomendación sobre los convenios colectivos, 1951 (núm. 91). Si bien subraya una vez más que los mecanismos de negociación colectiva pueden tener en cuenta las necesidades e intereses específicos de las distintas categorías de trabajadores que pueden, si lo desean, estar representados por sus propias organizaciones, la Comisión recuerda que este convenio es plenamente aplicable a los trabajadores cubiertos por el artículo 444 de la CLT en la medida en que, en virtud de sus *artículos 5 y 6*, solo pueden excluirse de su ámbito de aplicación los miembros de la policía y las fuerzas armadas (*artículo 5*) y a los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado (*artículo 6*). La Comisión reafirma, por consiguiente, que el Convenio no permite la exclusión de su ámbito de aplicación con base en el nivel de remuneración de los trabajadores. ***Por consiguiente, la Comisión reitera su petición al Gobierno de que adopte, previa consulta con los interlocutores sociales representativos interesados, las medidas necesarias para que el artículo 444 de la CLT se ajuste al Convenio. La Comisión solicita al gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso a este respecto.***

Ámbito de aplicación del Convenio. Trabajadores autónomos o independientes. En sus comentarios anteriores, adoptados en 2017 y 2018, basados en las observaciones de los sindicatos que alegaban que la ampliación de la definición de trabajadores independientes resultante del nuevo artículo 442-B de la CLT tendría el efecto de excluir a una categoría importante de trabajadores de los derechos reconocidos por el Convenio, la Comisión invitó al Gobierno a celebrar consultas con todas las partes interesadas con miras a garantizar que se permita a los trabajadores por cuenta propia o independientes a participar en la negociación colectiva libre y voluntaria, al mismo tiempo que se especifiquen los ajustes adecuados que deben introducirse a través de los mecanismos de negociación colectiva para facilitar su aplicación a estas categorías de trabajadores.

La Comisión recuerda que, independientemente de la definición de trabajador por cuenta propia o independiente que se desprende del artículo 442-B de la CLT, todos los trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia e independientes, están cubiertos por las disposiciones del Convenio. Al respecto, la Comisión saludó en 2019 las indicaciones del Gobierno de que cabe deducir del artículo 511 de la CLT, que reconoce el derecho de los trabajadores autónomos a organizarse, que estos también gozan del derecho a la negociación colectiva. A este respecto, la Comisión tomó nota asimismo de la posición coincidente expresada por la CNT y la CNI. Al mismo tiempo, la Comisión toma nota de: i) la petición formulada en 2019 por la CSI y las siete federaciones sindicales mundiales para que se adopten todas las

medidas necesarias con miras a garantizar el acceso efectivo de los trabajadores autónomos e independientes a la negociación colectiva libre y voluntaria; ii) la afirmación de la CUT, en sus observaciones de 2020, de que si bien el artículo 511 de la CLT reconoce el derecho de los trabajadores autónomos a sindicarse, esta disposición no les da acceso sin embargo a los mecanismos de negociación colectiva, en particular debido a la ausencia de un interlocutor y que, en la práctica, el paso de la condición de asalariado a la de trabajador autónomo en virtud del artículo 442-B tendrá el efecto de excluir los trabajadores en cuestión de la protección de los convenios colectivos vigentes, y iii) la indicación del Gobierno en la información complementaria proporcionada en 2020 de que la aparición de diferentes formas de trabajo atípico representa en todos los países un reto adicional para la negociación colectiva, en particular debido al bajo nivel de sindicalización de los trabajadores concernidos. **A la luz de estos elementos, y reconociendo el amplio ámbito de aplicación del artículo 511 de la CLT, la Comisión invita al Gobierno a: i) facilitar ejemplos de convenios o acuerdos colectivos negociados por organizaciones que representen a los trabajadores autónomos o independientes o, al menos, cuyo ámbito de aplicación abarcaría estas categorías de trabajadores; ii) celebrar consultas con todas las partes interesadas con objeto de determinar cuáles son las adaptaciones adecuadas que se han de introducir en los mecanismos de negociación colectiva para facilitar su aplicación a los trabajadores autónomos y a los trabajadores independientes. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos logrados a este respecto.**

Articulación entre los diferentes niveles de la negociación colectiva. Habiendo tomado nota de que, de conformidad con el artículo 620 de la CLT, en su tenor modificado por la Ley núm. 13467, las condiciones establecidas en los acuerdos colectivos (celebrados a nivel de una o más empresas) siempre prevalecen sobre las que figuran en los convenios colectivos (celebrados a un nivel más amplio, como un sector o una profesión). la Comisión pidió al Gobierno que señalara cómo garantizaba el cumplimiento de los compromisos contraídos por los interlocutores sociales en el marco de los convenios celebrados a nivel sectorial o profesional y que proporcionara información sobre cómo incidía el artículo 620 del CLT en la utilización de los acuerdos y los convenios colectivos y en el índice general de cobertura de la negociación colectiva en el país.

La Comisión toma nota de que el Gobierno se limita a señalar a este respecto que el objetivo del artículo 620 de la CLT consiste en permitir la celebración de acuerdos lo más próximos posible a la realidad cotidiana de los trabajadores y de la empresa. La Comisión observa también que la CNI y la CNT consideran que la primacía otorgada, en todos los casos, a los acuerdos colectivos sobre los convenios colectivos más amplios se ajusta plenamente a las disposiciones del Convenio en la medida en que este no establece ningún orden de preferencia o jerarquía entre los distintos niveles de negociación.

La Comisión reitera que con arreglo al artículo 4 del Convenio la negociación colectiva debe promoverse a todos los niveles y que, según el principio general establecido en el párrafo 3, 1), de la Recomendación núm. 91, todo contrato colectivo debe obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. **Observando la falta de respuesta del Gobierno a este respecto, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que: i) indique cómo se garantiza el respeto a los compromisos contraídos por los interlocutores sociales en el marco de los convenios celebrados a nivel sectorial o profesional, y ii) facilite información sobre las repercusiones del artículo 620 de la CLT sobre la utilización en cada caso de los convenios colectivos y los acuerdos colectivos, así como sobre el índice general de cobertura de la negociación colectiva en el país.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria. Sometimiento de los convenios colectivos a la política económica y financiera. La Comisión recuerda que, durante años, ha insistido en la necesidad de derogar el artículo 623 de la CLT, que declara nulo y sin valor las disposiciones de todo acuerdo o arreglo que sea contrario a las normas que rigen la política económica y financiera del Gobierno o a la política salarial en vigor. A este respecto, subrayando que el artículo 4 del Convenio exige la promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria, la Comisión recordó que: i) las autoridades públicas podrán desarrollar mecanismos de discusión e intercambio de puntos de vista con objeto de alentar a las partes negociadoras a tener en cuenta voluntariamente las consideraciones relativas a la política económica y social del Gobierno y la protección del interés general, y ii) las restricciones a la negociación colectiva en materia económica solo deberían ser posibles en circunstancias excepcionales, es decir, en casos de dificultades graves e insuperables, con el fin de mantener los puestos de trabajo y la continuidad de las empresas e instituciones. La Comisión toma nota de que, en sus informaciones complementarias de 2020, el Gobierno señala que: i) el artículo 263 de la CLT, adoptado en 1967, contraviene las orientaciones de la Constitución de 1988 y, por consiguiente, no se aplica, y ii) la única limitación efectivamente en vigor concierne la prohibición de reajuste salarial automático conforme al índice de precios al consumo (IPC) para evitar el incremento de la inflación, lo que no impide en absoluto las negociaciones salariales a partir de otros fundamentos. **Al tiempo que toma buena nota de las indicaciones del Gobierno, la Comisión observa que la reforma de la legislación laboral de 2017 no ha suprimido el artículo 623 de la CLT. Por consiguiente, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar la legislación en el sentido indicado y que, en su próxima memoria, proporcione información sobre las medidas que haya adaptado a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Bulgaria

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1959)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año (véase el último párrafo, relativo al artículo 51 de la Ley sobre el Transporte Ferroviario), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación de Sindicatos Independientes en Bulgaria (CITUB), transmitidas junto con la memoria del Gobierno en 2019 y en las que se alega que los artículos 44 a 46 de la Ley sobre Funcionarios Públicos son insuficientes para garantizar en la práctica el derecho de sindicación de los funcionarios públicos, así como de otros trabajadores vinculados por una relación de trabajo, y en las que se afirma que la Ley sobre Funcionarios Públicos, junto con la Ley del Ministerio del Interior y la Ley sobre el Organismo Judicial deberían enmendarse a fin de garantizar plenamente los derechos consagrados en el Convenio a estos trabajadores y sus organizaciones. **La Comisión pide al Gobierno que formule sus observaciones a este respecto.**

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Asociación de los Industriales de Bulgaria (BIA), transmitidas junto con la memoria complementaria del Gobierno y en las que se alega que ciertas normas sectoriales —en particular la Ley sobre Silvicultura, la Ley sobre el Vino y las Bebidas Alcohólicas, y la Ley sobre el Tabaco y Productos Afines— injieren en la libertad de asociación de los empleadores, en particular en lo que respecta a la autonomía y explotación de las asociaciones profesionales de productores y comerciantes, que al mismo tiempo desempeñan funciones para proteger los intereses de los empleadores en la industria respectiva. **La Comisión pide al Gobierno que formule sus observaciones a este respecto.**

La Comisión toma nota finalmente de las observaciones de la Unión de Empresas Comerciales Privadas (UPEE) y de la Confederación del Trabajo (PODKREPA), relativas a la información complementaria proporcionada por el Gobierno y transmitida junto con su memoria.

Artículo 3 del Convenio. Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración y actividades y a formular sus programas. La Comisión recuerda que desde hace varios años viene planteando la necesidad de enmendar el artículo 47 de la Ley sobre Funcionarios Públicos (CSA), que limita el derecho de huelga de los funcionarios públicos. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que se ha enmendado el artículo 47 de la CSA a fin de reconocer el derecho de huelga de los funcionarios públicos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) el derecho es aplicable a todos los funcionarios públicos, con la salvedad de los altos funcionarios, a saber, quienes ocupan los cargos de Secretario General, Secretario Municipal, Director General de la Dirección General, Director de una Dirección y Jefe del Cuerpo de Inspectores, y ii) el artículo 47 prevé asimismo que la participación de los funcionarios públicos en una huelga legal se cuenta como duración oficial del servicio, que durante el tiempo en que participan en una huelga legal los funcionarios públicos tienen derecho a una indemnización, y que se prohíbe explícitamente pedir que se tomen medidas disciplinarias contra los funcionarios públicos o hacer responsables a los funcionarios públicos que participan en una huelga legal.

La Comisión recuerda además sus comentarios relativos a la necesidad de enmendar el artículo 11, 2), de la Ley sobre Solución de Conflictos Laborales Colectivos (CLDSA), que dispone que la decisión de convocar una huelga deberá ser tomada por mayoría simple de los trabajadores de la empresa o de la unidad en cuestión, y el artículo 11, 3), que exige que se notifique previamente la duración de la huelga. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica, en lo que respecta al requisito de apoyo por la mayoría de los trabajadores, que: i) está justificado, ya que infunde seguridad acerca de que los objetivos perseguidos por la huelga son comunes para la mayoría de los trabajadores y empleados, y no solo para un pequeño porcentaje de ellos; ii) la CLDSA prevé la posibilidad de que la mayoría simple la conformen únicamente los trabajadores y empleados de una división particular de la empresa; iii) la CLDSA no especifica explícitamente la manera en que debería tomarse la decisión de convocar una huelga, por lo que no es necesario congregarse a todos los trabajadores y empleados en un lugar al mismo tiempo, y iv) los trabajadores y empleados que han expresado su consentimiento para que se convoque una huelga no están obligados a participar en ella, y no es infrecuente en la práctica que el número de trabajadores y empleados que llevan a cabo efectivamente una huelga sea menor que el número de trabajadores y empleados que expresado su consentimiento para que esta tenga lugar. Al tiempo que toma nota de estas explicaciones del Gobierno, la Comisión recuerda una vez más que exigir una decisión de más de la mitad de todos los trabajadores de la empresa o unidad a fin de declarar una huelga es excesivo, y podría impedir indebidamente que esta se convoque, especialmente en las grandes empresas, y que si un país considera oportuno exigir una votación de los trabajadores antes de que pueda tener lugar una huelga, debería asegurarse que se tomen en consideración únicamente los votos emitidos, y que el quórum y la mayoría exigidos se establezcan a un nivel

razonable (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 147). En relación con el requisito de indicar la duración de la huelga, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que: i) la notificación previa de la duración de la huelga tiene por objeto determinar el periodo durante el cual las partes realizan esfuerzos para solucionar el conflicto definitivamente a través de la negociación directa, la mediación o cualquier otro medio apropiado, y que el requisito tiene por objeto alentar a las partes a no escatimar esfuerzos para solucionar el conflicto, y ii) la CLDSA no restringe el derecho de huelga, ya que no prohíbe a los trabajadores ni a los empleados que prosigan con sus huelgas si toman la decisión de hacerlo. A este respecto, la Comisión recuerda una vez más que los trabajadores y sus organizaciones deberían poder convocar una huelga durante un periodo indefinido si así lo desean, sin tener que notificar su duración. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre todo progreso realizado en relación con los artículos 11, 2), y 11, 3), de la CDLSA, y que indique cuáles son los requisitos para continuar con una huelga más allá de la duración determinada inicialmente, en particular si debe tener lugar una nueva votación y una nueva decisión de los trabajadores, o si basta con una decisión del sindicato de convocar la huelga.**

En sus comentarios anteriores, la Comisión también ha venido planteando la necesidad de enmendar el artículo 51 de la Ley sobre Transporte Ferroviario (RTA), que dispone que, cuando tienen lugar acciones colectivas en virtud de la Ley, los trabajadores y los empleadores deberán proporcionar a la población servicios de transporte satisfactorios que correspondan al menos al 50 por ciento del volumen del transporte que se ofrecía antes de la huelga. La Comisión saludó la indicación del Gobierno de que el Ministerio de Trabajo y Política Social recordó al Ministerio de Transporte, Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MTITC) la necesidad de enmendar el artículo 51 arriba mencionado de la RTA, con el fin de ponerlo en conformidad con el Convenio, y de que el MTITC expresó su disposición a adoptar las medidas necesarias con el fin de enmendar el artículo mencionado anteriormente. La Comisión toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno informa de una propuesta para enmendar el artículo 51 de la RTA presentada por el MTITC, que: a) introduce un nuevo párrafo 2 que prevé que los trabajadores, los empleadores y las autoridades ferroviarias deben acordar en el convenio colectivo qué rutas ferroviarias para el transporte de pasajeros indicadas en el programa ferroviario anual constituirán el porcentaje establecido en virtud del párrafo 1 (es decir, no menos del 50 por ciento), así como el tipo de personal y el número de efectivos necesarios para llevar a cabo estos servicios; b) introduce un nuevo párrafo 3, según el cual en caso de desacuerdo las partes podrán solicitar asistencia para la solución del conflicto a través de la mediación y/o del arbitraje voluntario por el Instituto Nacional para la Conciliación y el Arbitraje; pero c) mantiene en el párrafo 1 la obligación de proporcionar no menos del 50 por ciento de la cantidad de servicios de transporte (a lo que añade la precisión de que esto estará en relación con los servicios de transporte «en el momento» de convocar huelgas). El MTITC toma nota de que el artículo 51 no ha sido un obstáculo para el ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores de la compañía nacional de infraestructura ferroviaria y de sus filiales (refiriéndose a ejemplos concretos de su utilización en 2011) y defiende la necesidad de dicha disposición haciendo referencia a los derechos de los pasajeros, alegando que deberían poder viajar por transporte ferroviario con independencia de los intereses de las organizaciones sindicales. Si bien acoge con agrado que el proyecto de enmienda que está considerándose prevé la participación de los interlocutores sociales en la definición de los servicios mínimos, así como un mecanismo para la solución de conflictos cuando no se pueda alcanzar un acuerdo, la Comisión observa que no responde totalmente a sus comentarios anteriores. A este respecto, la Comisión recuerda que, si bien puede establecerse un servicio mínimo en los servicios de vital importancia, como el transporte ferroviario, a fin de garantizar el debido respeto del derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades, dicho servicio mínimo debe limitarse a las operaciones estrictamente necesarias para atender las necesidades básicas de la población o cumplir los requisitos mínimos del servicio, manteniendo al mismo tiempo la eficacia de la presión ejercida por la huelga, y que el establecimiento de un servicio mínimo demasiado amplio (por ejemplo, no menos del 50 por ciento) limita uno de los medios esenciales para ejercer presión de que disponen los trabajadores para defender sus intereses sociales y económicos. La Comisión toma nota a este respecto de las observaciones de PODKREPA, en las que alega que el requisito de «no menos de 50 por ciento» es demasiado amplio, señalando que, actualmente, la negociación de los servicios mínimos es prácticamente imposible, y proponiendo que el porcentaje objeto de un acuerdo mediante la negociación colectiva sea del 20 por ciento, para prever el derecho de huelga y, al mismo tiempo, garantizar la prestación de servicios mínimos. **La Comisión pide al Gobierno que revise el artículo 51 de la RTA, en consulta con las organizaciones más representativas, a fin de garantizar que no restrinja indebidamente el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades mediante la acción colectiva, cubriendo al mismo tiempo asimismo las operaciones que sean estrictamente necesarias para atender las necesidades básicas de la población o para cumplir los requisitos mínimos del servicio. La Comisión recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto, y pide al Gobierno que suministre información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Burundi

Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11) (ratificación: 1963)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno, recibida en el primer semestre de 2020, así como de la información proporcionada por este último a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). Toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU), recibidas en agosto de 2019 y agosto de 2020, relativas a la cuestión que es objeto del presente comentario, así como de la respuesta del Gobierno a este respecto.

En sus observaciones precedentes, la Comisión manifestó la esperanza de que, en un futuro próximo, el Gobierno haría todo lo posible por adoptar las medidas necesarias para modificar o derogar el Decreto-ley núm. 1/90, de 25 de agosto de 1967, sobre las asociaciones rurales, que establece que, en caso de donación pública, el Ministro de Agricultura podrá constituir asociaciones rurales (artículo 1), a las cuales será obligatorio afiliarse (artículo 3) y cuyos estatutos le corresponderá establecer (artículo 4). Estas asociaciones obligan a sus afiliados a la prestación de servicios en beneficio de la empresa común, al pago de una cotización única o periódica, al suministro de productos agrícolas y ganaderos y al cumplimiento de los reglamentos de disciplina cultural u otra (artículo 7), bajo pena de embargo de los bienes del afiliado (artículo 10). La Comisión toma nota de que el Gobierno, en su memoria, declara que la vigencia de este decreto-ley ha dejado de ser efectiva y que está de acuerdo en la necesidad de modificarlo o derogarlo. Toma nota de su indicación de que, próximamente, se pondrán en marcha los procedimientos a estos efectos. La Comisión toma nota además que la COSYBU, en sus observaciones, pide al Gobierno que acelere los procedimientos de derogación del Decreto-ley de forma concertada con los interlocutores sociales. **La Comisión confía en que se adoptarán rápidamente las medidas necesarias para modificar o derogar el Decreto-ley núm. 1/90, de 25 de agosto de 1967, y pide al Gobierno que informe sobre cualquier novedad legislativa a este respecto.**

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1993)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno, recibida durante el primer semestre de 2020, y de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). Toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU), recibidas en agosto de 2019 y agosto de 2020, relativas a las cuestiones examinadas en el presente comentario, así como de la respuesta del Gobierno a este respecto.

Código del Trabajo revisado. La Comisión observa la indicación del Gobierno según la cual un Código del Trabajo revisado fue adoptado por la Asamblea Nacional y el Senado, aunque no ha sido promulgado todavía. Como quiera que el texto de este Código del Trabajo revisado no ha sido transmitido todavía a la Oficina, la Comisión no está aún en posición de evaluar la conformidad de sus disposiciones con el Convenio.

La Comisión pide al Gobierno que transmita una copia del Código del Trabajo adoptado.

Artículo 2 del Convenio. *Derecho de los funcionarios, sin ninguna distinción, de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas.* **Funcionarios.** En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que faltan disposiciones reglamentarias relativas al ejercicio del derecho sindical de los magistrados, una ausencia que está en el origen de las dificultades de registro del Sindicato de los Magistrados de Burundi (SYMABU). La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que los magistrados de Burundi se rigen por el estatuto de los magistrados, y que este no contiene ninguna disposición legal que establezca cómo los magistrados pueden ejercer su derecho de sindicación. El Gobierno afirma que, a fin de corregir esta laguna jurídica, el Ministro de Justicia debe crear una comisión encargada de revisar dicho estatuto, incluyendo en él disposiciones relativas al ejercicio del derecho de sindicación. **La Comisión pide al Gobierno que vele por que la mencionada comisión sea creada, informe de todo progreso relativo a la revisión del estatuto de los magistrados con miras a garantizar que los jueces se benefician de las garantías previstas en el Convenio y comunique una copia del estatuto revisado tan pronto como sea adoptado.**

Menores. La Comisión planteó anteriormente el problema de la conformidad con el Convenio del artículo 271 del Código del Trabajo, que dispone que los menores de 18 años de edad no pueden afiliarse a los sindicatos profesionales que estimen convenientes sin autorización expresa de los padres o de los tutores. La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no proporciona ninguna información a este respecto. Señala asimismo que la COSYBU, en sus observaciones, indica que este artículo sigue en vigor. La Comisión recuerda que ha insistido en que es necesario garantizar que los menores que hayan cumplido la edad mínima de admisión en el empleo, ya sea como aprendices o como trabajadores, puedan ejercer sus derechos sindicales sin necesidad de la autorización de sus padres (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 78). **La Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para modificar el artículo 271 del Código del Trabajo en el marco de su revisión.**

Artículo 3. Elección de los dirigentes sindicales. La Comisión recuerda que ya pidió al Gobierno que modificara el artículo 275, 3), del Código del Trabajo, que establece que los dirigentes sindicales no pueden ejercer su condición de tales si han sido condenados mediante sentencia definitiva y privativa de libertad sin posibilidad de suspenso de la ejecución de la pena y por un periodo superior a seis meses, aunque su condena sea por un acto que no ponga en duda su integridad y no implique un riesgo real para el desempeño de las funciones sindicales. La Comisión le pidió asimismo que modificara el artículo 275, 4), que establece que los dirigentes sindicales deberán haber ejercido la profesión o el oficio desde al menos un año antes de desempeñar dicho cargo, a fin de flexibilizar su contenido, aceptando la candidatura de las personas que hubiesen trabajado anteriormente en la profesión o eliminando las condiciones de pertenencia a la profesión para un porcentaje razonable de los dirigentes. La Comisión saluda la declaración del Gobierno, en la que este reconoce la necesidad de suprimir las condiciones de pertenencia a la profesión para un porcentaje razonable de dirigentes sindicales y afirma que someterá esta cuestión a discusiones tripartitas. Además, la Comisión toma nota asimismo de la indicación de la COSYBU, según la cual el Gobierno no ha reaccionado todavía a estas cuestiones. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar el artículo 275, 3) y 4) del Código del Trabajo en el marco de su revisión. Al tiempo que espera poder observar progresos a este respecto en un futuro próximo, la Comisión pide al Gobierno que la mantenga informada de los resultados de las discusiones tripartitas celebradas respecto a la pertenencia a la profesión, así como de las medidas de seguimiento que hubieran podido derivarse de ello.**

Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular sus programas de acción. Modalidades de ejercicio del derecho de huelga. La Comisión instó anteriormente al Gobierno a que adoptara el texto de aplicación del Código del Trabajo sobre las modalidades de ejercicio del derecho de huelga y a que comunicara una copia del mismo. Le pidió asimismo que tuviera a bien modificar el artículo 213 del Código del Trabajo, que establece que la huelga es legal cuando se declara tras la opinión favorable de la mayoría simple de los efectivos del establecimiento o de la empresa (si un país considera oportuno someter la declaración de huelga al voto de los trabajadores, esta exigencia debería circunscribirse únicamente a que se tomen en consideración únicamente los votos emitidos y que el quórum o la mayoría necesaria se fije a un nivel razonable). La Comisión tomó nota asimismo de, tras la celebración de los últimos comicios electorales, no se había derogado todavía un Decreto-ley que prohíbe el ejercicio del derecho de huelga y del derecho de manifestación en todo el territorio nacional durante el periodo electoral (las organizaciones sindicales deben poder ejercer plenamente su derecho a organizar libremente sus actividades sin injerencia de los poderes públicos). La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre estas cuestiones en su memoria. Toma nota asimismo de que la COSYBU, señala a su vez que el Gobierno sigue sin responder a sus alegatos y continúa pidiendo la aprobación del texto de aplicación del Código del Trabajo sobre las modalidades de ejercicio del derecho de huelga. **Recordando una vez más la importancia del derecho de huelga para la promoción y la defensa de los intereses de los trabajadores sindicados, la Comisión espera que el Gobierno adopte, en un futuro próximo, las medidas que sea preciso tomar para aprobar el texto de aplicación del Código del Trabajo sobre las modalidades de ejercicio del derecho de huelga, comunique una copia del mismo, enmiende el artículo 213 del Código del Trabajo, y derogue el Decreto-ley mencionado anteriormente.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1997)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno recibido en el primer semestre de 2020, así como de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical de Burundi (COSYBU), recibidas en agosto de 2019 y en agosto de 2020 y relativas a los diversos elementos examinados en el presente comentario, así como de la respuesta del Gobierno a las mismas. La Comisión nota que las observaciones de la COSYBU se refieren además a la presunta situación de discriminación derivada de la no aplicación de un laudo arbitral a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Burundi (STUB). **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.**

Proyecto de Código Laboral revisado. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que se ha presentado al Parlamento un proyecto de Código Laboral revisado para su aprobación. **La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre cualquier novedad relativa al proyecto de Código del Trabajo revisado y que transmita una copia del mismo tan pronto como se haya aprobado.**

Artículos 1, 2 y 3 del Convenio. Protección adecuada contra actos de discriminación y de injerencia antisindicales. En sus observaciones anteriores, la Comisión subrayó el carácter no disuasorio de las sanciones previstas en el Código del Trabajo para los actos de discriminación y de injerencia antisindicales, y expresó la esperanza de que las disposiciones en cuestión se modificarían en el marco de la revisión del Código del Trabajo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que los principios protegidos por el Convenio se aplican en los artículos 268 y 269 del Código del Trabajo, así como en los artículos 5 y 6

de la Ley núm. 1/28, de 23 de agosto de 2006, sobre el estatuto general de los funcionarios. El Gobierno también señala que la protección de los trabajadores contra el despido está incluida en el proyecto de su nuevo Código del Trabajo que se está preparando actualmente. La Comisión señala además que, en sus observaciones, la COSYBU: i) pide la adopción de medidas adicionales a fin de asegurar la protección de los dirigentes sindicales, lo que resulta particularmente necesario; ii) solicita que se incluyan en la legislación nacional disposiciones específicas contra los actos de injerencia y discriminación antisindicales, procedimientos de apelación rápidos y sanciones eficaces y disuasorias; iii) afirma que, en el sector de la seguridad y de la telecomunicación, los dirigentes sindicales son objeto de actos de intimidación constantes que dan lugar a la suspensión, despidos y encarcelamientos, y iv) en los sectores de la educación y la salud, se producen actos de injerencia por parte de ciertos funcionarios gubernamentales que apoyan o injieren en la gestión de los sindicatos. La Comisión recuerda que la protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales es una vertiente esencial de la libertad sindical, toda vez que, en la práctica, esos actos pueden dar lugar a la denegación de la libertad sindical y de las correlativas garantías contempladas en el Convenio núm. 87 y, por consiguiente, también del derecho de negociación colectiva (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 167). **La Comisión confía en que el Gobierno adoptará todas las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada contra todos los actos de discriminación e injerencia antisindicales, ya sea en forma de despido o de cualquier otro acto perjudicable, incluso estableciendo procedimientos de apelación rápidos y sanciones suficientemente disuasorias en el proyecto de Código del Trabajo revisado que se encuentra en proceso de aprobación, y pide al Gobierno que proporcione información sobre la evolución de la situación a este respecto. La Comisión también pide al Gobierno que presente sus comentarios sobre las observaciones de la COSYBU en las que se alegan actos de intimidación en el sector de la seguridad y de la telecomunicación e injerencias en los sectores de la educación y la salud.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. En una observación anterior, la Comisión había pedido al Gobierno que transmitiera sus comentarios sobre una denuncia de la Confederación Sindical Internacional (CSI), según la cual el artículo 227 del Código del Trabajo permite la injerencia de las autoridades en la negociación colectiva y el artículo 224 del Código autoriza la concertación de convenios colectivos con trabajadores no sindicados. La Comisión observa que el Gobierno todavía no ha dado una respuesta a este respecto y que la COSYBU, en sus observaciones de 2020, también pide que se revisen los dos artículos mencionados. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione sus observaciones sobre esta cuestión y expresa la esperanza de que el Código del Trabajo revisado dé pleno efecto al artículo 4 del Convenio.**

La Comisión pidió con anterioridad al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas concretas adoptadas para promover la negociación colectiva, así como datos prácticos sobre la situación de la negociación colectiva en el país. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que ha facilitado y apoyado el establecimiento de comités de diálogo social en los siguientes sectores: salud, educación, transporte, justicia, agricultura, tecnología de la información y las comunicaciones, comercio, energía y minería, obras públicas, agroindustria, empresas de seguridad, hotelería y turismo, y artes y oficios. Observa que estos comités, cuya misión es promover el diálogo social y propiciar la negociación colectiva, son bipartitos, están compuestos por diez miembros cada uno, de los cuales cinco son empleadores y cinco trabajadores, y se encuentran en las 18 provincias de Burundi. La Comisión observa además que el Gobierno señala que, en el sector privado, algunas empresas han entablado negociaciones con los representantes de los empleados en el marco de las reformas de la gestión de los recursos humanos. La Comisión observa también que la COSYBU, por su parte: i) afirma que desde 2012 no se han celebrado convenios colectivos en todos los sectores; ii) denuncia la suspensión de las primas y las prestaciones a corto plazo vinculados a la economía consagrados en el convenio colectivo nacional interprofesional de 3 de abril de 1980 que regula las primas por antigüedad, y iii) afirma que todavía no se ha aplicado el acuerdo firmado con el Gobierno el 23 de febrero de 2017 con miras a restablecer los textos reglamentarios relativos a la aplicación de la libertad de asociación y la negociación colectiva. La Comisión también nota que el Gobierno, en su respuesta, indica que está examinando actualmente formas y medios para aplicar el acuerdo firmado el 23 de febrero de 2017. **Recordando que el respeto mutuo de los compromisos contraídos en los convenios colectivos constituye un elemento importante del derecho de negociación colectiva, la Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre cualquier novedad relativa a la aplicación del acuerdo de 23 de febrero de 2017 y que responda a las alegaciones del COSYBU sobre la suspensión de las primas y subsidios vinculados a la economía que se establecen en el convenio colectivo nacional interprofesional del 3 de abril de 1980. Tomando nota además de las divergencias entre las evaluaciones del Gobierno y de la COSYBU sobre la aplicación del derecho de negociación colectiva en la práctica, la Comisión pide también al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas para alentar y promover la negociación colectiva y sobre las repercusiones de estas medidas. La Comisión pide además al Gobierno que siga proporcionando información detallada, incluso en el sector privado, sobre los convenios colectivos concertados, los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos.**

Artículos 4 y 6. Derecho de negociación colectiva de los funcionarios no adscritos a la administración del Estado. En sus observaciones anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que siguiera proporcionando

información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que las organizaciones de funcionarios no adscritos a la administración del Estado dispongan de mecanismos que les permitan negociar sus condiciones de trabajo y de empleo, incluida su remuneración. También pidió al Gobierno que facilitara información sobre los acuerdos concertados en el sector público en materia de condiciones de trabajo y empleo, incluida la remuneración. La Comisión toma nota de las indicaciones del Gobierno de que: i) en el marco de la elaboración de su política salarial nacional, el Ministerio del Trabajo ha creado una comisión tripartita en la que participan representantes de todos los funcionarios, incluidos los no adscritos a la administración del Estado, para dirigir y orientar técnicamente esta labor; ii) el principal acuerdo concertado en el sector público es el relativo a la concesión del subsidio de ajuste salarial, que se firmó a finales de 2015 y cuyo contenido comenzó a aplicarse a los funcionarios que no adscritos a la administración del Estado en 2018, y iii) se han concertado convenios colectivos que abarcan a más del 80 por ciento de los funcionarios públicos del Estado en los sectores de la salud, la educación y la justicia. La Comisión también toma nota de que la COSYBU, por su parte, pide que: i) se revitalice la Comisión de elaboración de una política nacional de salarios con miras a ultimar la formulación de esta política, y ii) se modifiquen las disposiciones legislativas pertinentes para que las organizaciones de funcionarios y empleadores públicos no adscritos a la administración del Estado puedan negociar sus salarios y otras condiciones de trabajo. **Tomando nota de las diferentes evaluaciones del Gobierno y de la COSYBU sobre el acceso de los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado al derecho a la negociación colectiva, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva de esta categoría de trabajadores, en particular en el marco de la Política Nacional de Salarios. La Comisión también pide al Gobierno que informe sobre todos los convenios colectivos concertados en el sector público.**

Camboya

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 21 de septiembre de 2020, en las que se afirma que las enmiendas a la Ley de sindicatos (LTU) aprobadas en diciembre de 2019, que se examinan en la presente observación, no lograron armonizar a la LTU con las disposiciones del Convenio.

La Comisión toma nota además de las observaciones de la Internacional de la Educación, recibidas el 1.º de octubre de 2020, en las que se denuncia el arresto de cinco sindicalistas en relación con sus actividades, incluido el Presidente de la Confederación de Sindicatos de Camboya (CCU), así como un ataque contra el Presidente de la Asociación Independiente del Personal Docente de Camboya (CITA) el 10 de agosto de 2020. **Recordando que los derechos sindicales solo pueden ejercerse en un clima exento de violencia e intimidación, y en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de las libertades civiles, la Comisión pide al Gobierno que presente sus observaciones sobre estos graves alegatos.**

La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de las observaciones recibidas de los interlocutores sociales este año (véanse las cuestiones legislativas), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de los comentarios del Gobierno en respuesta a las observaciones de 2016 y 2017 de la CSI, incluida la indicación de que las disposiciones del proyecto de ley sobre el salario mínimo que habían sido cuestionadas por la CSI por prohibir las actividades sindicales legítimas fueron eliminadas posteriormente de la ley promulgada. La Comisión toma nota, además, de las observaciones presentadas por la CSI el 1.º de septiembre de 2019, relativas a las cuestiones examinadas en este comentario, así como de la represión violenta de las huelgas por parte de delincuentes contratados y de la detención de dirigentes sindicales que organizan huelgas en el sector de la confección. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios al respecto.**

Derechos sindicales y libertades civiles

Asesinatos de sindicalistas. En cuanto a su recomendación de larga data de que se lleven a cabo investigaciones rápidas e independientes sobre los asesinatos de los dirigentes sindicales Chea Vichea y Ros Sovannareth (en 2004) y Hy Vuthy (en 2007), la Comisión toma nota de que el Gobierno indica una vez más que los ministerios e instituciones pertinentes han estado trabajando en los casos, pero que su naturaleza de larga data, unida a la falta de cooperación por parte de la familia del Sr. Vichea, hace que la investigación sea aún más complicada. El Gobierno afirma además que, para que la investigación concluya, es necesario que todas las partes pertinentes, especialmente las familias de las víctimas, cooperen plenamente, y se indica que la investigación se llevó a cabo en la reunión anual de la Comisión Nacional de Examen de la Aplicación de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Camboya (NCRILC). La Comisión debe expresar una vez más su **profunda preocupación** por la falta de resultados concretos en relación con las investigaciones, incluso teniendo en cuenta la sugerida falta de cooperación de las familias de las víctimas, y

la Comisión se remite a las conclusiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en su examen del caso núm. 2318 (véase 391.^{er} informe, octubre de 2019). **Recordando la necesidad de concluir las investigaciones y de llevar ante la justicia a los autores e instigadores de esos delitos, la Comisión insta una vez más a las autoridades competentes a que adopten todas las medidas necesarias para acelerar el proceso de investigación.**

Incidentes durante las manifestaciones de enero de 2014. En cuanto a los sindicalistas que se enfrentan a cargos penales en relación con los incidentes ocurridos durante las manifestaciones de enero de 2014, la Comisión toma nota con **interés** de que el Gobierno señala que los seis dirigentes sindicales que habían sido condenados inicialmente a dos años y seis meses de prisión suspendidos y al pago colectivo de una indemnización equivalente a 8 750 dólares de los Estados Unidos. fueron absueltos de todos los cargos el 28 de mayo de 2019 por el Tribunal de Apelación, después de que se apelara contra la sentencia inicial, con el apoyo jurídico del Ministerio de Trabajo y Formación Profesional (MLVT) y el Ministerio de Justicia (Moj). La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: *a)* en cuanto a otros sindicalistas en procedimientos judiciales, el MLVT y el Moj han establecido un grupo de trabajo, que pidió a los sindicatos que proporcionaran información sobre sus casos, de modo que los dos ministerios pudieran hacer un seguimiento con el tribunal a fin de agilizar la solución (hasta la fecha, se ha resuelto el 80 por ciento de las causas penales contra sindicalistas); *b)* de un total de 121 casos penales identificados que involucran a sindicalistas, se han resuelto 71 casos (con sentencias dictadas en 27 casos, presentación sin tramitación por el fiscal en 13 casos y desestimación de cargos por parte del juez de instrucción en 23 casos), quedan 33 casos en proceso judicial y 17 casos no están relacionados con la libertad sindical o con los derechos laborales, pero también se resolvieron, y *c)* de los 19 casos civiles, 11 se resolvieron (se dictaron sentencias en nueve casos y se desestimaron los cargos en dos casos) y ocho se encuentran en proceso judicial (dos de los cuales no están relacionados con la libertad sindical, ni con los derechos laborales). **La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información sobre esos procedimientos, en particular sobre las sentencias dictadas, y que realice todos los esfuerzos necesarios para garantizar que no se impongan cargos penales, ni sanciones en relación con el ejercicio pacífico de las actividades sindicales.**

Formación de las fuerzas policiales en relación con las acciones colectivas y de protesta. En su comentario anterior, recordando que la intervención de la policía debe ser proporcional a la amenaza al orden público y que las autoridades competentes deben recibir instrucciones adecuadas para evitar el peligro de un uso excesivo de la fuerza al tratar de controlar manifestaciones que pudieran socavar el orden público, la Comisión alentó al Gobierno a que considerara la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en relación con la formación de las fuerzas policiales, con miras, por ejemplo, a la elaboración de directrices, un código de prácticas o un manual sobre la gestión de las acciones colectivas y de protesta. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: *i)* el MLVT ha cooperado con el Ministerio del Interior en la elaboración de documentos para la formación de las fuerzas policiales, a fin de garantizar el pleno respeto de los derechos sindicales; *ii)* en diciembre de 2018, el MLVT envió una carta a la OIT en la que solicitaba asistencia técnica para impartir un curso de formación destinado a las fuerzas policiales, y *iii)* en abril de 2019, sus representantes se reunieron con funcionarios de la OIT, a efectos de preparar la formación de la policía nacional y acordaron organizar cuatro cursos de formación de formadores, en cooperación con el Ministerio del Interior y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, que se realizarán en el segundo semestre de 2019. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los avances en este sentido, incluso con respecto a la finalización de los cuatro cursos de capacitación, su duración, el número de participantes y temas específicos cubiertos.**

Cuestiones legislativas

La Comisión toma debida nota de la información comunicada por el Gobierno sobre el proceso de preparación de enmiendas a la LTU en consulta con los interlocutores sociales. El Gobierno indica que: *i)* el MLVT presentó un primer proyecto de enmienda para la consulta tripartita; *ii)* las organizaciones de trabajadores y de empleadores presentaron comentarios por escrito; *iii)* el 25 de abril de 2019 y el 2 de agosto de 2019 se celebraron dos talleres consultivos tripartitos nacionales, con el apoyo técnico de la OIT, durante los cuales los interlocutores sociales pudieron hacer aportaciones adicionales; *iv)* el 9 de agosto de 2019 se presentó un proyecto definitivo al Consejo de Ministros, con miras a su ulterior presentación a la Asamblea Nacional para su examen y aprobación a finales de 2019, y *v)* entretanto, se han adoptado algunos reglamentos (*prakas*) para simplificar la aplicación de la LTU, en particular en lo que respecta al registro de sindicatos, federaciones y confederaciones. La Comisión observa que el proyecto de ley fue aprobado por la Asamblea Nacional el 26 de noviembre de 2019 y promulgada el 19 de diciembre de 2019.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin ninguna distinción, de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas. En sus comentarios anteriores, la Comisión instó firmemente al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, adoptara las medidas apropiadas para garantizar que los funcionarios públicos —incluidos los docentes— que no están cubiertos por el LTU tengan plenamente garantizados sus derechos de libertad sindical en virtud del Convenio, y a que la legislación se modifique en consecuencia. La Comisión toma nota de que, si bien en el informe relativo a la hoja de ruta sobre la aplicación de las recomendaciones de la OIT vinculadas con la libertad sindical

presentado a la OIT en junio de 2019, el Gobierno había indicado que seguía organizando talleres consultivos y ultimando proyectos de enmiendas legislativas, y que no se había redactado ninguna enmienda a este respecto. En su memoria a la Comisión, el Gobierno solo reitera que considera que la libertad sindical está garantizada a todos los trabajadores mediante dos instrumentos legislativos: i) la LTU, aplicable al sector privado, incluidos los trabajadores domésticos (las enmiendas introducirá una referencia explícita a los trabajadores domésticos en el artículo 3 de la LTU sobre el ámbito de aplicación de la ley), los profesores que no son funcionarios públicos, y los trabajadores de la economía informal que cumplen los requisitos de la LTU para constituir un sindicato, y ii) la Ley de Asociaciones y Organizaciones no Gubernamentales (LANGO), que prevé el derecho de sindicación de los funcionarios públicos, incluidos los docentes que ahora tienen ese estatuto.

La Comisión debe recordar una vez más que algunas disposiciones de la LANGO contravienen los derechos de libertad sindical de los funcionarios públicos en virtud del Convenio, ya que carece de disposiciones que reconozcan a las asociaciones de funcionarios públicos el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, el derecho a elegir representantes, el derecho a organizar actividades y formular programas, sin injerencia de las autoridades públicas, y el derecho a afiliarse a federaciones o confederaciones, incluso a nivel internacional, y somete el registro de esas asociaciones a la autorización del Ministerio del Interior. Además, la Comisión tomó nota de que las organizaciones y asociaciones de trabajadores habían expresado su profunda preocupación por: i) la falta de protección de los derechos sindicales de los docentes (en particular en lo que se refiere a las sanciones y amenazas a los docentes que tratan de sindicarse), y ii) las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal en general que tratan de constituir o afiliarse a sindicatos, ya que la LTU prevé un modelo de sindicato de empresa, cuyos requisitos son a menudo muy difíciles de satisfacer por parte de estos trabajadores, y no permite la creación de sindicatos por sector o profesión. Asimismo, la Comisión tomó nota de la afirmación de la CSI de que la ausencia de una estructura de representación sectorial da lugar a la exclusión del derecho de sindicación de cientos de miles de trabajadores del sector informal. **Lamentando la persistente falta de progresos a este respecto, la Comisión debe instar firmemente una vez más al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, adopte las medidas adecuadas para garantizar que se asegure plenamente a los funcionarios públicos —incluidos los docentes— que no están cubiertos por la LTU sus derechos de libertad sindical en virtud del Convenio, y que la legislación se enmiende en consecuencia. La Comisión alienta además al Gobierno a que promueva el goce pleno y efectivo de esos derechos para los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal, y a que, a tal efecto, someta a consultas tripartitas la posibilidad de permitir la constitución de sindicatos por sector de actividad o profesión.**

Artículo 3. Derecho de elegir libremente a sus representantes. Requisitos para los dirigentes, gerentes y responsables de la administración de los sindicatos y de las asociaciones de empleadores. En sus observaciones anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar los artículos 20, 21 y 38 de la LTU, exigiendo a quienes desearan votar que se presentaran como candidatos a las elecciones o que fuesen designados para ocupar cargos de liderazgo o de dirección en sindicatos o asociaciones de empleadores, que cumplieran un requisito de edad mínima (18 años), requisitos mínimos de alfabetización, y que declararan que nunca habían sido condenados por un delito penal. Por una parte, la Comisión toma nota con **satisfacción** de que los proyectos de enmienda de la LTU, de 2019, eliminaban el requisito de declarar que nunca han sido condenados por un delito penal y, en el caso de los ciudadanos jemer, el requisito de saber leer y escribir. Sin embargo, la Comisión observa que los artículos 20 y 21 enmendados siguen imponiendo requisitos de alfabetización a los nacionales extranjeros. Además, la Comisión observa que las enmiendas de 2019 a la LTU no modificaron el artículo 38, relativo a la elección de los representantes de los trabajadores en la empresa o establecimiento. Como señaló la Comisión en sus comentarios anteriores, este artículo presenta problemas similares de compatibilidad con lo dispuesto en el Convenio **Al tiempo que recuerda sus comentarios anteriores, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar los artículos 20, 21 y 38 de la LTU a fin de eliminar de las condiciones requeridas para los candidatos extranjeros el requisito de saber leer y escribir en jemer. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre toda evolución a este respecto.**

Artículo 4. Disolución de organizaciones representativas. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que enmendara el párrafo 2 del artículo 28 de la LTU, que establece que un sindicato se disuelve automáticamente en caso de cierre total de la empresa o establecimiento. La Comisión observa que las enmiendas de 2019 a la LTU mantienen, de conformidad con el artículo 28, 2), la disolución automática de un sindicato en caso de cierre completo de su empresa o establecimiento, pero fijan una nueva condición: el pago completo de los salarios de los trabajadores y otras prestaciones. A este respecto, la Comisión considera que, si bien el pago de salarios y otras prestaciones puede ser una de las razones por las que un sindicato puede tener un interés legítimo en seguir operando después de la disolución de la empresa en cuestión, puede haber otras razones legítimas para que lo haga (como la defensa de otras reclamaciones legítimas). **Recordando que la disolución de una organización de trabajadores o de empleadores solo debería decidirse con arreglo a los procedimientos establecidos en sus estatutos o en una decisión judicial, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar el artículo 28 de la LTU en consecuencia, suprimiendo por completo su párrafo 2.**

Fundamentos jurídicos para solicitar la disolución de un sindicato ante un tribunal. En sus observaciones anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar el artículo 29 de la LTU, que otorga a cualquier parte interesada o al 50 por ciento del total de los afiliados del sindicato o de los miembros de la asociación de empleadores el derecho a presentar una denuncia ante el Tribunal del Trabajo para solicitar su disolución. Observando que las enmiendas de 2019 a la LTU no modificaban la disposición en cuestión, e indicando que los miembros siempre pueden decidir abandonar el sindicato, la Comisión tiene que recordar, una vez más, que se debería dejar a los estatutos de la organización la fórmula para que sus afiliados puedan solicitar la disolución del mismo. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar el artículo 29 de la LTU a fin de dejar a los propios reglamentos y estatutos de los sindicatos o de las asociaciones de empleadores la determinación de los procedimientos para su disolución por sus afiliados.**

La Comisión pidió además al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para eliminar el artículo 29, c), de la LTU, que dispone que el Tribunal del Trabajo disolverá un sindicato o una asociación de empleadores en los casos en que los dirigentes, administradores y responsables de la administración hayan sido declarados culpables de cometer un acto grave de conducta indebida o un delito en nombre del sindicato o de la asociación de empleadores. La Comisión había recordado que si se descubre que los dirigentes sindicales han cometido faltas graves de conducta o delitos mediante acciones que van más allá de los límites de la actividad sindical normal -incluidas las acciones llevadas a cabo en nombre del sindicato- pueden ser enjuiciados con arreglo a las disposiciones legales aplicables y de conformidad con los procedimientos judiciales ordinarios, sin que ello desencadene la disolución del sindicato y lo prive de toda posibilidad de acción. La Comisión observa con **satisfacción** que las enmiendas de 2019 eliminan de la LTU el párrafo antes mencionado.

Aplicación del Convenio en la práctica

Mecanismos de adjudicación independientes. En sus observaciones anteriores, la Comisión recordó la importancia de garantizar la eficacia del sistema judicial como salvaguardia contra la impunidad y como medio eficaz para proteger los derechos de libertad sindical de los trabajadores durante los conflictos laborales, así como de abordar las graves preocupaciones planteadas en relación con la independencia del poder judicial y sus repercusiones en la aplicación del Convenio. La Comisión acogió con beneplácito el compromiso del Gobierno de fortalecer el Consejo de Arbitraje (AC) y confió en que este siguiera siendo fácilmente accesible y desempeñara su importante función en la tramitación de los conflictos colectivos, y en que se adoptaran todas las medidas necesarias para garantizar que sus laudos, cuando fueran vinculantes, se aplicaran debidamente. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que ha revocado el proyecto de ley sobre el procedimiento de los tribunales laborales y toma nota asimismo con **interés** de que el MLVT ha acordado seguir prestando apoyo financiero al AC y estudiar la posibilidad de poner en marcha un proyecto piloto sobre la solución de los conflictos individuales en materia de derechos laborales por parte del AC en 2020. **La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información a este respecto, incluso sobre las medidas adoptadas para garantizar que los laudos del CA, cuando sean vinculantes, se apliquen debidamente.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota de las observaciones de la CSI recibidas el 21 de septiembre de 2020, en las que se alega que las enmiendas que se introdujeron en diciembre de 2019 en la Ley sobre los Sindicatos no contribuyen a ajustar dicha ley al Convenio y argumenta en particular que las sanciones por actos de discriminación antisindical siguen siendo extremadamente poco disuasorias. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto.**

Al no haber recibido ninguna otra información complementaria, la Comisión reitera el contenido de sus comentarios adoptados en 2019 y que figuran a continuación.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), de fecha 1.º de septiembre de 2019, que se refieren a asuntos examinados en este comentario.

La Comisión toma nota de los comentarios del Gobierno en respuesta a las observaciones de 2016 y 2017 de la CSI. En relación con los alegatos con respecto del uso extendido de contratos de corta duración para poner fin al trabajo de los dirigentes y afiliados sindicales y debilitar a los sindicatos activos, el Gobierno declara que la Ley sobre los Sindicatos (LTU) prevé vías de recurso, tanto para el despido como para la no renovación de los contratos de duración determinada, debido a la discriminación antisindical y, si se verifica, los inspectores del trabajo instruyen al empleador para que reincorpore a los trabajadores o imponga una multa sustancial. El Gobierno añade que, a efectos de evitar una interpretación errónea de las disposiciones legales relativas a los contratos de duración determinada, el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional (MLVT) realizó consultas con los interlocutores sociales y otros actores, como el Consejo de Arbitraje, y que se llegó a un entendimiento común en cuanto a la duración máxima de los contratos de duración

determinada en cuanto a que la duración máxima de los contratos de duración determinada sería de cuatro años y, en caso de que se excediera de este periodo máximo, se considerará que el contrato tiene una duración no fijada. Esto quedó reflejado en una Instrucción sobre la determinación del tipo de contrato de trabajo, emanada del MLVT, el 17 de mayo de 2019. **Al tiempo que toma debida nota de la información facilitada, la Comisión pide al Gobierno que vele por que se tomen todas las medidas necesarias para asegurar, en consulta con los interlocutores sociales, que los contratos de duración determinada no se utilicen, incluso mediante su no renovación, con fines antisindicales, y que siga facilitando información a este respecto.**

Artículos 1 y 3 del Convenio. *Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical.* A lo largo de muchos años, varias organizaciones de trabajadores, en particular la CSI, incluidas sus más recientes observaciones, han venido denunciando muchos actos graves de discriminación antisindical en el país. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica a este respecto que el MLVT: i) envió una carta administrativa, el 31 de mayo de 2019, a todos los empleadores y a sus asociaciones para garantizar la estricta y efectiva aplicación de las disposiciones relativas a la discriminación antisindical; ii) invitó a los representantes de los empleadores de 50 empresas a difundir información sobre las protecciones especiales contra la discriminación antisindical, y iii) se reunió con el representante de la Confederación del Trabajo de Camboya (CLC), en dos ocasiones diferentes (13 de junio y 18 de julio de 2019) para hacer un seguimiento de sus 44 casos ante los tribunales (el Gobierno informa que 11 de estos fueron resueltos con absolución de los cargos y que el MLVT trabaja estrechamente con el Ministerio de Justicia para examinar los casos restantes). Al tiempo que acoge con agrado las medidas adoptadas para la efectiva aplicación de la protección contra la discriminación antisindical, la Comisión observa que, aparte de la referencia a dos reuniones con la CLC, no ha recibido más información detallada sobre los numerosos y graves alegatos de discriminación antisindical formulados en observaciones anteriores de las organizaciones de trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información detallada sobre la tramitación de los alegatos de discriminación antisindical presentados en las observaciones de la CSI, en 2014, 2016 y 2019, y recuerda la necesidad de que se adopten todas las medidas necesarias para garantizar que órganos independientes investiguen los alegatos de discriminación antisindical que gocen de la confianza de las partes y que, siempre que se verifiquen esos alegatos se apliquen medidas correctivas adecuadas y sanciones suficientemente disuasorias.**

Además, en sus comentarios anteriores, la Comisión instó al Gobierno a que garantizara que la legislación nacional otorgara una protección adecuada contra todos los actos de discriminación antisindical, como los despidos y otros actos perjudiciales contra dirigentes y afiliados sindicales, incluidas sanciones suficientemente disuasorias. A este respecto, la Comisión tomó nota de las observaciones de la CSI, según las cuales las sanciones previstas en virtud de la LTU por prácticas antisindicales por parte de los empleadores, eran demasiado bajas (un máximo de 5 millones de riel camboyanos, equivalente a 1 250 dólares de los Estados Unidos), que pueden no ser suficientemente disuasorias. La Comisión es de la opinión de que las multas por prácticas laborales desleales previstas en la LTU, pueden ser disuasorias para las pequeñas y medianas empresas, pero no pareciera que fuese así en casos de elevada productividad y en las grandes empresas. En consecuencia, la Comisión invitó al Gobierno a que, evaluara, en consulta con los interlocutores sociales, la naturaleza disuasoria de las sanciones en la LTU o cualquier otra ley pertinente. La Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno, afirmando que los mecanismos legales vigentes establecen una adecuada protección contra la discriminación antisindical. El Gobierno indica que: i) además de la aplicación de las disposiciones y de las medidas correctivas en la LTU, sobre la discriminación antisindical (capítulo 15), la propia LTU reconoce (artículo 95) que pueden aplicarse otras leyes penales para castigar esas acciones (violencia y discriminación contra los sindicatos de trabajadores siendo delitos penales la violencia y la discriminación contra los sindicatos de trabajadores, en virtud de los artículos 217 y 267 del Código Penal), y que el empleador podría incluso ser encarcelado, por ejemplo si las acciones entrañaran violencia; ii) además de las multas impuestas por la LTU, los afectados pueden reclamar una indemnización; iii) el MLVT nunca recibió quejas o reclamaciones de sindicalistas en relación con las sanciones vigentes, y iv) el Gobierno se comprometió a un mayor fortalecimiento de la capacidad de los inspectores del trabajo y a una sensibilización de los trabajadores respecto de sus derechos. La Comisión observa, por otra parte, que, si bien se celebraron varias reuniones de consulta sobre el examen de la enmienda de la LTU, el Gobierno no indica que, como recomienda la Comisión, estos foros tripartitos sean utilizados para evaluar la naturaleza efectiva y disuasoria de las protecciones contra la discriminación antisindical. Asimismo, la Comisión toma nota de que las observaciones de la CSI, además de los casos concretos antes señalados, denuncia que existe en general una falta de acciones y de adecuada protección contra la desenfrenada discriminación antisindical. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información estadística detallada sobre la aplicación de los diferentes mecanismos de protección contra la discriminación antisindical, incluidas las sanciones y otras medidas correctivas impuestas de manera efectiva, por ejemplo, la reincorporación o la indemnización. La Comisión pide también al Gobierno que evalúe, a la luz de esos datos, y en consulta con los interlocutores sociales, la adecuación de las medidas correctivas vigentes, en particular el carácter disuasorio de las sanciones; y que comunique información sobre toda evolución al respecto.**

Artículo 4. *Reconocimiento de los sindicatos a los fines de la negociación colectiva.* En su observación anterior, tomando nota de la declaración del Gobierno, según la cual, bajar el umbral de la organización más

representativa al 30 por ciento, la ley alienta el aumento de los convenios colectivos, la Comisión invitó al Gobierno a que evaluara el impacto de la aplicación de la LTU, aportando estadísticas sobre: a) el número de organizaciones representativas identificadas, basadas en haberse asegurado al menos el 30 por ciento del apoyo de los trabajadores, sin una elección, y el número de convenios colectivos concluidos por estas organizaciones representativas, y b) el número de elecciones organizadas a raíz de que ningún sindicato contó con al menos el 30 por ciento de adhesiones y el número de convenios colectivos concluidos por las organizaciones electas. La Comisión toma nota de que el Gobierno comunica la siguiente información: i) el número de organizaciones representativas por contar con un porcentaje de adhesiones de al menos el 30 por ciento de los trabajadores, sin que se hayan celebrado elecciones, fueron cuatro sindicatos en 2018 (todos en el sector textil, que comprende a 3 226 trabajadores) y 15 sindicatos, en 2019 (11 en el sector textil, que comprende a 11 070 trabajadores cuatro en el sector de la hostelería, que comprende a 890 trabajadores); ii) el número de convenios de negociación colectiva concluidos en 2018 y 2019 fueron 7 (en 2018, cuatro convenios de negociación colectiva se concluyeron entre el empleador y el delegado sindical, y, en 2019, tres convenios de negociación colectiva entre el empleador y un sindicato de mayor representatividad). El Gobierno indica que la información relativa al punto b) anterior, será comunicada en su próxima memoria. La Comisión también observa que la misión de contactos directos de marzo de 2017 recomendó al Gobierno que adoptara las medidas necesarias, incluyendo la emisión de instrucciones a las autoridades competentes, para garantizar que se reconociera sin retrasos a la más representativa y sin el ejercicio de una discreción arbitraria a las organizaciones de trabajadores o coaliciones de organizaciones que alcanzan el umbral mínimo. A ese respecto, si bien toma nota de que el Gobierno indica que emitió una instrucción sobre la facilitación del certificado de la organización más representativa y que los objetivos de las enmiendas a la LTU es facilitar los requisitos para obtener la mayor representatividad, la Comisión observa que el número de organizaciones que se aseguraron al menos el 30 por ciento de la adhesión de los trabajadores sin una elección, así como el número de convenios de negociación colectiva concluidos, para 2018 y 2019, fueron muy bajos. **La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información sobre el número de organizaciones reconocidas de mayor representatividad, y el número de convenios colectivos en vigor, indicando las partes que concluyeron el convenio (en particular, si se trata de un sindicato más representativo, de un consejo de negociación o de un delegado sindical), los sectores interesados y el número de trabajadores comprendidos por estos convenios; así como la información relativa a las medidas adicionales adoptadas para abordar las cuestiones señaladas por la misión de contactos directos vinculadas con el reconocimiento de las organizaciones de mayor representatividad, y que promueva el pleno desarrollo y la optimización de la negociación colectiva en virtud del Convenio.**

Artículos 4, 5, y 6. *Derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado.* En sus comentarios anteriores, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, incluidos los docentes, que se rigen por la Ley sobre el Estatuto Común de los Funcionarios y la Ley sobre la Educación, respecto de su derecho de sindicación, gozan de los derechos de negociación colectiva en virtud del Convenio. La Comisión toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno indica que los funcionarios públicos, incluidos los docentes pueden constituir asociaciones, de conformidad, con la Ley sobre Asociaciones y Organizaciones No Gubernamentales (LANGO), pero no comunica ninguna información acerca de las medidas dirigidas a garantizar a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, puedan ejercer el derecho de negociación colectiva. **Lamentando la falta de progresos a este respecto, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, incluidos los docentes, gocen de los derechos de negociación colectiva en virtud del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre toda medida adoptada o prevista en este sentido y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.**

Camerún

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota de las observaciones sobre la aplicación del Convenio en la práctica presentadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) el 16 de septiembre de 2020, que contienen alegatos de favoritismo por parte de las autoridades hacia organizaciones no representativas. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus observaciones al respecto.** La Comisión también toma nota de las observaciones de la Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC) recibidas el 5 de noviembre de 2020 que se refieren a cuestiones examinadas en el presente comentario.

La Comisión toma nota asimismo de las informaciones generales transmitidas por el Gobierno en respuesta a las observaciones de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT) que se referían a la represión por la policía de la huelga de los cargadores de muelle del puerto de Duala en junio de 2018 y a las numerosas detenciones arbitrarias que se realizaron en esa ocasión. La Comisión toma nota

de que el Gobierno declara que la policía intervino para aplacar actos de violencia contra los cargadores que no estaban siguiendo la huelga y poner fin a la alteración del orden público. En este sentido, la Comisión recuerda que en caso de huelga las autoridades solo deberían recurrir a la fuerza pública en circunstancias excepcionales y cuando se produce una situación de gravedad en la que existe una seria amenaza de desorden público; dicho uso de la fuerza debe ser proporcionado a las circunstancias (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 149).

La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno sigue sin haber comunicado información en respuesta a las observaciones de la CSI presentadas el 1.º de septiembre de 2016 en lo relativo a reiterados actos de violencia policial contra huelguistas (en el sector de la construcción), así como a casos de injerencia de las autoridades en elecciones sindicales (en los sectores de la agricultura, la construcción y la salud), a actos de vandalismo contra los locales de un sindicato y al acoso sindical (en el sector bancario). **La Comisión insta al Gobierno a que transmita información detallada sobre todas las cuestiones suscitadas.**

En comentarios anteriores acerca de la falta de registro de ocho organizaciones sindicales de funcionarios públicos del sector de la educación, según las observaciones de la Internacional de la Educación (IE) de 2016, la Comisión había tomado nota de que el Gobierno señalaba que esta situación estaba relacionada con la vacante del puesto de secretario de los sindicatos. El Gobierno indica en esta ocasión que, si bien se nombró a un secretario sindical por decreto en febrero de 2015, se ha suspendido el proceso de entrega de los certificados de registro con el fin de «sanear el archivo sindical», lo cual ha permitido al Gobierno tener una visión más clara del panorama sindical, por sectores y ramas de actividad. **Al tiempo que recuerda que debe garantizarse el derecho de constituir organizaciones sindicales sin autorización previa y que todo procedimiento de registro debe limitarse a una mera formalidad, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para asegurar que se haga efectivo el registro de las organizaciones de los funcionarios públicos del sector de la educación en cuestión.**

Artículo 3 del Convenio. Ley relativa a la Represión de los Actos de Terrorismo. En referencia a sus comentarios anteriores acerca de la Ley relativa a la Represión de los Actos de Terrorismo (núm. 2014/028, de 23 de diciembre de 2014), la Comisión desea señalar una vez más a la atención del Gobierno la formulación del artículo 2, 1), de la ley, según el cual, «Se castigará con la pena de muerte a quien [...] cometa todo acto o profiera toda amenaza que pueda causar la muerte, poner en peligro la integridad física u ocasionar daños corporales o materiales o daños en los recursos naturales, el medio ambiente o el patrimonio cultural con la finalidad de: a) intimidar a la población, provocar una situación de terror o forzar a la víctima, al Gobierno o a una organización nacional o internacional a realizar o a abstenerse de realizar acto alguno, a adoptar o a desistir de adoptar una posición particular o a actuar según determinados principios; b) perturbar el funcionamiento normal de los servicios públicos o la prestación de servicios esenciales a la población, o crear una situación de crisis entre la población [...]». La Comisión expresa de nuevo su **profunda preocupación** por el hecho de que algunas de esas situaciones puedan ponerse en relación con actos vinculados con el ejercicio legítimo de actividades sindicales por parte de representantes de organizaciones de trabajadores o empleadores en virtud del Convenio. La Comisión se refiere específicamente a acciones de protesta o a huelgas que tendrían repercusiones directas en los servicios públicos. La Comisión recuerda además que, habida cuenta de la pena aplicada, dicha disposición puede tener un carácter particularmente intimidante en lo que respecta a los representantes sindicales o patronales que se expresen o actúen en el marco de sus mandatos. **Al tiempo que toma nota de que el Gobierno insiste en que toda entidad que por su naturaleza no pueda llevar a cabo los mandatos legales propios de los sindicatos y que tenga por objeto sembrar miedo, intimidación o violencia o que se caracterice por el uso de armas puede no vincularse a la actividad sindical y, por lo tanto, ser reclasificada por la jurisdicción competente, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para modificar el artículo 2 de la Ley relativa a la Represión de los Actos de Terrorismo, con el fin de asegurar que no se aplique a las actividades legítimas realizadas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, protegidas por el Convenio. Mientras tanto, la Comisión insta al Gobierno a que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas para garantizar: i) que la aplicación de esta ley no perjudique a los dirigentes y miembros que se expresen en el marco de sus mandatos y que realicen actividades sindicales o patronales en virtud del derecho que confiere el artículo 3 del Convenio, y ii) que la ley se aplique de tal manera que no se perciba como una amenaza o una intimidación destinada a los sindicalistas o al movimiento sindical en su conjunto.**

Artículos 2 y 5. Reforma legislativa. La Comisión recuerda desde hace varios años la necesidad de: i) modificar la Ley núm. 68/LF/19, de 18 de noviembre de 1968 (que prevé que la existencia jurídica de un sindicato o de una asociación profesional de funcionarios esté sujeta al acuerdo previo del Ministro de Administración Territorial); ii) modificar los artículos 6, 2), y 166 del Código del Trabajo (relativos a la imposición de una sanción a los promotores de un sindicato que aún no está registrado que se comportan como si lo estuviera), y iii) derogar el artículo 19 del Decreto núm. 69/DF/7, de 6 de enero de 1969 (que establece la autorización previa para la afiliación de los sindicatos de funcionarios a una organización internacional). **Al tiempo que lamenta profundamente una vez más que, como ha comunicado el Gobierno, el proceso de revisión del Código del Trabajo aún no se haya finalizado, la Comisión se ve obligada nuevamente a instar firmemente al Gobierno a que concluya este proceso de revisión legislativa sin más**

demora, para dar pleno cumplimiento a las disposiciones del Convenio sobre los puntos mencionados. La Comisión quiere creer que el Gobierno hará todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021].

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1962)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 16 de septiembre de 2020, que tratan de la aplicación del Convenio en la práctica y cuyo contenido se aborda en el presente comentario. También toma nota de las observaciones de la Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC) recibidas el 5 de noviembre de 2020, que contienen denuncias de discriminación antisindical contra varios miembros de una organización afiliada (SNEGCBEFCAM) por parte de la Caja Nacional de Previsión Social. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione comentarios al respecto.**

Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de las observaciones de la CSI recibidas en 2016, en las que se denunciaban actos de discriminación antisindical contra dirigentes sindicales y sindicalistas en el sector bancario, y la injerencia del empleador y de las autoridades en las elecciones de un sindicato en el sector de la agricultura. Había tomado nota asimismo de las observaciones de 2016 de la Confederación de Trabajadores Unidos del Camerún (CTUC), relativas a la injerencia de una empresa en las actividades de una organización sindical en la industria de la madera, y el despido, por la empresa en consideración, de más de 150 trabajadores por el único motivo de su afiliación sindical. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno sigue sin haber transmitido la información solicitada y que se limita a indicar que vela por el fomento de las normas internacionales del trabajo en el país. Por último, la Comisión toma nota de las observaciones de la CSI recibidas en septiembre de 2020, que contienen de nuevo alegatos de suspensiones y despidos arbitrarios de dirigentes sindicales, en particular en la industria cervecera. **La Comisión toma nota una vez más con preocupación de la gravedad de los hechos alegados y la persistencia de denuncias de prácticas antisindicales en numerosos sectores. La Comisión recuerda al Gobierno que le corresponde adoptar todas las medidas necesarias para que las autoridades competentes, en particular la inspección del trabajo, aceleren las investigaciones necesarias sobre los hechos de discriminación antisindical y de injerencia notificados, adopten sin demora las medidas correctivas que correspondan e impongan sanciones adecuadas, si se demuestra que se han obstaculizado los derechos sindicales reconocidos en el Convenio en algunas administraciones o empresas. La Comisión insta al Gobierno a que comuniqué sus comentarios, así como informaciones detalladas a este respecto.**

En referencia a las observaciones recibidas en octubre de 2016 de la UGTC, en las que se denunciaba el aumento de las discriminaciones antisindicales contra dirigentes del SNEGCBEFCAM dentro de la Caja Nacional de Previsión Social, la Comisión toma nota de que se falló a favor de los trabajadores que habían sido objeto de un procedimiento de despido, pero que la Caja Nacional de Previsión Social ha recurrido la decisión. **La Comisión pide al Gobierno que aporte toda información pertinente al respecto.**

Artículo 4. Derecho de negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de la información transmitida por el Gobierno según la cual, desde 2017, se han firmado nueve convenios colectivos. En relación con sus comentarios anteriores, toma nota en particular de que el 7 de mayo de 2019 se firmó el convenio colectivo de las sociedades de seguridad revisado. Por otra parte, la Comisión había tomado nota de las observaciones de 2016 de la Confederación Sindical de Trabajadores del Camerún (CSTC), que denunciaban la designación unilateral por el Ministerio del Trabajo de los representantes de los trabajadores en las comisiones de negociación de los convenios colectivos nacionales, sin tener en cuenta la representatividad de las organizaciones en los sectores interesados. En este sentido, la Comisión toma nota de las observaciones de la CSI recibidas en septiembre de 2020, en las que se alega que se designa a organizaciones no representativas en las instituciones, en lugar de las organizaciones representativas, y que esta práctica impide toda verdadera representación de los trabajadores y sus intereses tanto en el seno de las empresas como en el marco de los foros tripartitos y de diálogo social. **La Comisión pide al Gobierno que aporte sus comentarios sobre las observaciones de la CSTC y la CSI, y que indique las medidas de estímulo y promoción de la negociación colectiva adoptadas por las autoridades en virtud del artículo 4 del Convenio, y especifique los sectores interesados. La Comisión pide asimismo al Gobierno que siga comunicando información estadística sobre el número de convenios colectivos suscritos y en vigor, tanto en el sector público como en el sector privado, así como sobre el número de sectores y de trabajadores comprendidos en estos convenios.**

Canadá

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1972)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno (principalmente en lo que se refiere al Gobierno de Alberta) y del Congreso del Trabajo del Canadá (CLC), así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de que en sus observaciones complementarias el CLC señala que la pandemia de COVID-19 ha afectado de manera desproporcionada a los trabajadores de bajos ingresos y a los grupos ya marginados y ha vuelto a poner de relieve la importancia de los derechos de libertad sindical y el papel esencial que desempeñan los sindicatos para dar voz a los trabajadores en su lugar de trabajo. Además, toma nota de la indicación del CLC de que, desde el comienzo de la pandemia, un gran número de trabajadores no sindicados se ha acercado a los sindicatos y ha comenzado a organizar sus lugares de trabajo.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de sindicación de ciertas categorías de trabajadores. Provincia de Alberta. La Comisión recuerda que había pedido anteriormente al Gobierno que proporcionara información sobre el resultado de las discusiones técnicas relativas a la aplicación del Código de Relaciones Laborales (LRC) a los trabajadores agrícolas, y sobre los resultados de la revisión del LRC y de la Ley de Enseñanza Superior con respecto a los arquitectos, dentistas, topógrafos, abogados, médicos, ingenieros, trabajadores domésticos, personal de enfermería y personal de la enseñanza superior en Alberta.

- En lo que respecta al personal de enfermería, la Comisión toma nota con **satisfacción** de que, a raíz de una decisión del Consejo de Relaciones Laborales de Alberta, el 25 de noviembre de 2019, en la que se declaraba inconstitucional la exclusión de los profesionales de la enfermería del derecho de sindicación en virtud de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá, el Gobierno aprobó, en julio de 2020, la Ley de restablecimiento del equilibrio en los lugares de trabajo de Alberta para eliminar la exclusión de los profesionales de la enfermería del LRC.
- En lo tocante a la extensión de todos los derechos de sindicación y de negociación colectiva al personal académico de las instituciones de enseñanza superior en Alberta, la Comisión toma nota de que, tras la revisión de la Ley de Enseñanza Superior, se incluyeron cinco profesiones en las unidades de negociación académicas, otorgándoles un derecho legal de sindicación y el disfrute de los derechos de libertad sindical.
- En lo que respecta a los trabajadores agrícolas, la Comisión toma nota de que en 2018 entró en vigor la Ley sobre la mayor protección para los trabajadores agrícolas y de las fincas ganaderas, que otorga a los trabajadores agrícolas y de las fincas ganaderas asalariados que no son familiares de los empleadores los mismos derechos legales que a la mayoría de los trabajadores de Alberta, incluso en lo que atañe a la oportunidad de ser representados por un agente de negociación. No obstante, la Comisión toma nota con **preocupación** de la indicación del Gobierno de que, tras la celebración de consultas en toda la provincia con las partes interesadas de la industria agrícola, la Ley de libertad y seguridad en las explotaciones agrícolas de Alberta, de 2019, restableció la exención del sector agrícola y ganadero del LRC, con efecto a partir de enero de 2020.
- En cuanto a los empleados de la administración pública provincial, la Comisión toma nota de que la promulgación de la Ley de Garantía de la Sostenibilidad Fiscal, en diciembre de 2019, enmendó la Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública (PSERA). Dicha enmienda resultó en la exclusión de los funcionarios responsables del presupuesto, los analistas de sistemas y los auditores del ámbito de aplicación de la PSERA, que reconoce los derechos de libertad sindical a otros empleados de la administración pública.
- En lo que atañe a la exclusión de ciertas categorías de empleados profesionales como arquitectos, dentistas, agrimensores, abogados, médicos e ingenieros, el Gobierno indica que: i) en el sector público, la PSERA no excluye totalmente a los empleados profesionales (es decir, médicos, dentistas, arquitectos e ingenieros) de las disposiciones de la legislación y, con arreglo al artículo 13, 2), el Consejo de Relaciones Laborales puede ordenar a esos empleados que sean miembros de una unidad de negociación, si la mayoría lo estima conveniente; ii) una revisión de la Ley de Enseñanza Superior dio lugar a la inclusión de cinco profesiones (médica, dental, arquitectónica, de ingeniería y jurídica) en unidades de negociación académicas, según lo dispuesto en el artículo 58. 1, 4), del LRC, y iii) algunas categorías de empleados profesionales, como los arquitectos, también tienen la oportunidad de estar cubiertos por las disposiciones de la Ley de Registro de Profesiones y Ocupaciones, que establece los medios por los que las asociaciones profesionales de la provincia gestionan sus asuntos y la conducta de sus profesionales afiliados.
- En cuanto a los trabajadores domésticos, el Gobierno indica que nada les impide sindicarse y organizarse.

Con respecto a los trabajadores agrícolas y los funcionarios responsables del presupuesto, los analistas de sistemas y los auditores que trabajan en el sector público, tomando nota de la indicación del Gobierno de que estas categorías están excluidas del CRI o del PSERA, la Comisión pide al Gobierno que indique la manera en que estos trabajadores pueden disfrutar de su derecho de sindicación y de todas las garantías previstas en la Convención. En lo que respecta a los trabajadores domésticos, la Comisión pide al Gobierno que especifique en qué disposiciones legislativas puede esta categoría de trabajadores disfrutar de su derecho de sindicación y de todas las garantías previstas en el Convenio. En lo que respecta a categorías profesionales específicas de trabajadores, como arquitectos, dentistas, agrimensores, abogados, médicos e ingenieros, habida cuenta de la información proporcionada por el Gobierno, la Comisión pide al Gobierno que confirme que todas las categorías mencionadas, tanto del sector público como del sector privado, pueden ejercer todos los derechos de libertad de asociación previstos en el Convenio.

Provincia de Ontario. La Comisión toma nota de que la Ley de Protección de los Trabajadores Agrícolas (AEPA) se enmendó con el fin de extender su alcance a la horticultura ornamental, a partir del 3 de abril de 2019. Con respecto a la exclusión de los trabajadores agrícolas de la Ley de Relaciones Laborales (LRA), el Gobierno indica una vez más que la AEPA protege el derecho de los trabajadores agrícolas en Ontario a constituir asociaciones y a afiliarse a ellas. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según el informe titulado «Changing Workplaces Review-Final Report» (CWR), encomendado por el Ministerio del Trabajo y publicado en 2017, la AEPA no indica claramente que dichos trabajadores tengan el derecho de afiliarse a un sindicato y de participar en actividades legítimas, y tampoco otorga a los trabajadores agrícolas el derecho de huelga ni ninguna otra vía alternativa para solucionar los conflictos. La Comisión toma nota adicionalmente que el Gobierno indica una vez más que no cuenta con ninguna estadística con respecto al número de trabajadores representado por una asociación de trabajadores o un sindicato. **Recordando el valor de la información estadística para evaluar la aplicación efectiva en la práctica del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que recabe y suministre información sobre el número de trabajadores representados por una asociación de trabajadores o sindicato en virtud de la AEPA. Pide asimismo al Gobierno que adopte medidas adicionales para garantizar que los trabajadores agrícolas gocen del derecho, en la legislación y en la práctica, de constituir las organizaciones que estimen oportunas y de afiliarse a ellas, así como de otros derechos reconocidos en el Convenio.** Con respecto a las demás categorías excluidas de trabajadores (arquitectos, dentistas, topógrafos, abogados, médicos, ingenieros, directores y subdirectores de las instituciones educativas, trabajadores comunitarios y trabajadores domésticos), la Comisión tomó nota anteriormente de que las exclusiones arriba mencionadas de la LRA iban a ser examinadas en el marco de la revisión en curso de la legislación de trabajo y empleo de Ontario. En relación con esto, la Comisión toma nota de que, a pesar de las recomendaciones de los asesores especiales que dirigieron el informe CWR en lo que respecta a la derogación de dichas exclusiones, no se han introducido cambios durante el periodo 2016-2019. Además, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que las leyes laborales no son apropiadas para los entornos no industriales, como los hogares privados y las oficinas profesionales. **Al tiempo que toma debida nota del informe CWR y de la declaración del Gobierno sobre la inadaptabilidad de las leyes laborales a los entornos no industriales, la Comisión invita al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para asegurar que las categorías arriba mencionadas tengan el derecho en la legislación y en la práctica de constituir las organizaciones que estimen oportunas y de afiliarse a ellas, así como otros derechos reconocidos en el Convenio.**

Provincia de Nueva Brunswick. La Comisión toma nota de que el Gobierno reconoce el efecto negativo de excluir a los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de la Ley sobre Normas de Empleo, y que en septiembre de 2016 se celebraron consultas relativas a las posibles enmiendas a la ley mencionada anteriormente, que abarcan la derogación de la exclusión. El Gobierno informa además que está realizando actualmente una revisión técnica del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). **La Comisión espera que las consultas y la revisión técnica serán concluidas en un futuro cercano, y en que se adopten todas las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores domésticos gocen del derecho de sindicación y de otras garantías previstas en el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que le mantenga informada de todo progreso realizado a este respecto.**

Otras provincias. Nueva Escocia, la Isla del Príncipe Eduardo y Saskatchewan. En lo que respecta a la exclusión de arquitectos, dentistas, topógrafos, médicos e ingenieros, la Comisión toma nota de que: i) en Nueva Escocia, aunque no se han introducido cambios legislativos, los médicos son representados *de facto* por «Doctors Nova Scotia», una asociación que negocia con el Gobierno en nombre de los médicos y los residentes; ii) en la Isla del Príncipe Eduardo, el Gobierno no ha proporcionado información sobre las exclusiones mencionadas anteriormente, y iii) en Saskatchewan, no se ha excluido explícitamente a las categorías arriba indicadas de su certificación como unidad de negociación, por lo que tienen el derecho de sindicarse; por ejemplo, los abogados en la Comisión de Asistencia Jurídica provincial están sindicados. En lo tocante a la exclusión de los trabajadores domésticos en Saskatchewan, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que algunas categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, se enfrentan a una limitación práctica de la sindicación como consecuencia de la definición de «empleador», entendido como «todo aquel que emplea habitual o realmente a tres o más trabajadores», con el objetivo de

garantizar la viabilidad de la unidad de negociación. **Al tiempo que toma nota de que nada impide a los arquitectos, dentistas, topógrafos, médicos e ingenieros de sindicarse y organizarse, la Comisión pide al Gobierno que especifique con arreglo a qué disposiciones legislativas las categorías mencionadas anteriormente gozan de sus derechos sindicales y de otros derechos reconocidos en el Convenio. En cuanto a la limitación práctica de la sindicación a la que se enfrentan los trabajadores domésticos, la Comisión invita al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los trabajadores domésticos gocen, en la legislación y en la práctica, del derecho de sindicación, así como de los demás derechos reconocidos en el Convenio.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a organizar sus actividades y a elaborar sus programas. Servicios esenciales. Plan de acción económica (proyecto de ley C-4). En sus observaciones anteriores, la Comisión había tomado nota que la adopción de la Ley del Plan de acción económica en 2013 otorgaba al Gobierno federal la facultad exclusiva de determinar y designar unilateralmente los servicios esenciales para la seguridad y la protección del público, así como de imponer el arbitraje como mecanismo de solución de controversias en casos donde el 80 por ciento de los puestos de una unidad de negociación eran considerados esenciales. La Comisión toma nota con **satisfacción** que el 26 de noviembre de 2018 el proyecto de ley C-62 «ley por la que se modifica la Ley Federal de Relaciones Laborales en el sector público y otras leyes» recibió el asentimiento real y, que ahora, el empleador ya no tiene el derecho exclusivo de determinar qué servicios son esenciales ni de designar los puestos necesarios para prestar esos servicios. La Comisión toma nota que, por consiguiente, cuando el agente de negociación ha seleccionado una conciliación o una huelga como mecanismo de solución de controversias en la negociación colectiva, el empleador y el agente de negociación deben negociar colectivamente los servicios esenciales y concertar un acuerdo de servicios esenciales.

Provincia de Saskatchewan. Ley de Empleo. En sus observaciones anteriores, el CLC expresó su preocupación por que la Ley de Empleo de Saskatchewan había dado lugar al incremento del número de trabajadores que no podían sindicarse al declarar que sus funciones eran confidenciales. En aquella ocasión, la Comisión señaló que la definición de «trabajador» excluía a todos los que ejercían autoridad y desempeñaban funciones directivas o confidenciales, y que los términos «sindicato», «organización sindical» y «huelga» se definían en la ley con referencia al término «trabajador». La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en 2012, se celebraron amplias consultas al examinarse los artículos relativos a las relaciones laborales (parte IV) de la Ley de Empleo, y de que era necesario revisar algunas disposiciones de la ley cada diez años, por lo que alrededor de 2024 tendría lugar otra revisión de las disposiciones relativas a las relaciones laborales. La Comisión se remite a sus recomendaciones anteriores, en las que recordó al Gobierno que, si bien no es necesariamente incompatible con el artículo 2 denegar a los trabajadores que desempeñan funciones directivas o confidenciales que se afilien a los mismos sindicatos que otros trabajadores, esta categoría no debería definirse de una manera tan amplia que debilite las organizaciones de otros trabajadores de la empresa o rama de actividad, privándoles de un porcentaje considerable de sus miembros actuales o potenciales. **La Comisión espera que el Gobierno adoptará todas las medidas adecuadas en un futuro cercano para garantizar la revisión de la Ley de Empleo de Saskatchewan, en consulta con los interlocutores sociales, con miras a ponerla plenamente en conformidad con las consideraciones arriba mencionadas. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de empleados declarados «confidenciales» y que, por lo tanto, que no pueden afiliarse a sindicatos, desglosada por empresas o ramas de empleo.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Chad

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y que contienen alegatos relativos a violaciones de los derechos sindicales en la ley y en la práctica, así como de la respuesta del Gobierno a las mismas, de fecha 11 de octubre de 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones, de carácter general, de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 1.º de septiembre de 2016. Toma nota asimismo de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2016, relativas a: i) el procedimiento jurídico que regula el derecho de huelga; ii) casos de vulneraciones graves de los derechos sindicales y fundamentales, y iii) la determinación de los servicios esenciales. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto.**

Artículos 2 y 3 del Convenio. Código del Trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que adoptara medidas para modificar el artículo 294, apartado 3, del Código del Trabajo, en virtud del cual los menores de 16 años pueden afiliarse a un sindicato, salvo si se opone a ello su padre, su madre o su tutor, con el fin de reconocer el derecho sindical de los menores que hayan alcanzado la edad mínima legal para acceder al mercado de trabajo según el Código (14 años), tanto si se trata de trabajadores como de aprendices, sin la

intervención parental o del tutor. La Comisión también había señalado a la atención del Gobierno la necesidad de adoptar las medidas necesarias para modificar el artículo 307 del Código del Trabajo, con objeto de que el control ejercido por las autoridades públicas sobre las finanzas sindicales no fuera más allá de la obligación de las organizaciones de presentar informes periódicos. La Comisión había tomado nota de la indicación del Gobierno de que esta disposición nunca se había aplicado y de que había procedido a su supresión en el proyecto de revisión del Código del Trabajo. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno conforme a la cual las preocupaciones expresadas por la Comisión se han tenido en cuenta en el marco de la revisión de la ley relativa al Código del Trabajo, aunque este último no se haya promulgado todavía. **La Comisión confía en que el Código del Trabajo se promulgue en un futuro cercano, y que este dé pleno cumplimiento a las disposiciones del Convenio sobre los puntos mencionados anteriormente. Pide al Gobierno que le transmita una copia del texto promulgado.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Chile

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020) y que relata las medidas adoptadas en el contexto de la pandemia de COVID-19 en atención a la aplicación del Convenio. Al respecto, la Comisión saluda las medidas indicadas por el Gobierno en aras de prorrogar los mandatos de las directivas sindicales durante el estado de excepción (con la posibilidad de que las organizaciones eligieran a sus representantes si consideraban que existían las condiciones para desarrollar el proceso electoral), así como de asegurar que los trabajadores que prestan servicios a distancia sean informados sobre existencia de sindicatos en la empresa, y otras medidas para facilitar la acción y consulta de las organizaciones de trabajadores en medidas vinculadas a la pandemia, como su participación en los acuerdos de reducción de la jornada laboral como consecuencia de la emergencia sanitaria, o su capacidad de defender a sus afiliados ante eventuales vicios en la suspensión de relaciones laborales.

La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 15 de septiembre de 2020, y que alegan represión violenta de la protesta contra una reforma antisindical a fines del 2019, incluida la detención temporal y heridas a varios dirigentes sindicales, así como un intento de entrada en la sede de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT). Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones de la CUT, recibidas el 6 de octubre de 2020, alegando también limitaciones al ejercicio del derecho de manifestación y a las actividades sindicales, y la detención arbitraria e injustificada de 24 dirigentes sindicales en varias ciudades, así como la muerte de un dirigente sindical de pescadores artesanales (cuestionando la versión oficial de que fue un suicidio), ataques e intentos de ingreso en locales sindicales (en particular la sede de la CUT, también alegada por la CSI), y el espionaje y vigilancia a dirigentes sindicales. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios sobre estos graves alegatos.**

La Comisión toma nota de que, en cuanto a la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT alegando el incumplimiento de este y otros convenios de la OIT por parte de la República de Chile presentada por un delegado trabajador en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, el Consejo de Administración: (i) decidió no someterla a una Comisión de Encuesta y dio por terminado el procedimiento incoado en virtud del artículo 26, al tiempo que (ii) invitó al Gobierno a que siga informando al sistema de control regular de la OIT acerca de las medidas adoptadas para aplicar los convenios pertinentes en la legislación y en la práctica.

En cuanto a las demás cuestiones pendientes, la Comisión reitera el contenido de sus comentarios adoptados en 2019 y reproducidos a continuación.

La Comisión toma nota de las observaciones, relativas a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica (incluidos alegatos de vulneraciones en los sectores público, de la alimentación, del transporte y del cobre), que le fueron remitidas por las siguientes organizaciones: la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), recibidas el 29 de agosto de 2019; de la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados (CGTP) y la Federación Sindical Mundial (FSM, que retoma las observaciones de la CGTP), todas ellas recibidas el 30 de agosto de 2019; la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019; así como de las observaciones de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Chile (FESINTRACH), recibidas el 2 de septiembre de 2019; del Sindicato de Empresa núm. 1 Promotora CMR Falabella, recibidas el 20 de septiembre de 2019 y de la CUT, recibidas el 26 de octubre de 2019. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus observaciones al respecto.** Observando que el Gobierno no respondió a varias peticiones formuladas en sus comentarios precedentes, incluido en relación con múltiples observaciones de interlocutores sociales remitidas en 2016, la Comisión confía recibir las informaciones faltantes en la próxima memoria.

Artículos 2 y 3 del Convenio. Cuestiones legislativas no cubiertas por la reforma del Código del Trabajo. En su comentario precedente, al tiempo que tomó nota con satisfacción de la modificación o derogación de

varias disposiciones del Código del Trabajo (CT) que no estaban en conformidad con el Convenio, la Comisión observó que quedaba pendiente adecuar al Convenio las otras normas siguientes:

- Modificación del artículo 23 de la Constitución Política, que dispone que el cargo de dirigente sindical es incompatible con la militancia en un partido político y que la ley deberá establecer sanciones a aquellos dirigentes que intervengan en actividades político partidistas. En comentarios precedentes la Comisión había saludado la presentación de un proyecto de ley de reforma constitucional en octubre de 2014 para suprimir estas inhabilidades, pero tomó nota de que el proyecto no fue aprobado.
- Modificación del artículo 48 de la Ley núm. 19296, que otorga amplias facultades a la dirección del trabajo en el control de los libros y de los antecedentes financieros y patrimoniales de las asociaciones. En su precedente observación, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicó que la doctrina de la Dirección del Trabajo en relación a la materia es consistente con los principios de la libertad sindical y deja a las organizaciones en el control de sus libros y antecedentes financieros y patrimoniales; y de que un protocolo de acuerdo entre el Gobierno y la mesa del sector público de 2014 incluyó el compromiso de abordar posibles modificaciones de la Ley núm. 19296.
- Derogación del artículo 11 de la Ley sobre Seguridad Interior del Estado, núm. 12927, que dispone la posibilidad de castigar con el presidio o relegación en casos de paro o huelga en ciertos servicios, y modificación del artículo 254 del Código Penal, que prevé sanciones penales en caso de interrupción de servicios públicos o de utilidad pública o de abandono de destino de los empleados públicos. En su precedente observación, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicó que estas disposiciones no habían tenido aplicación y recordó que no debería poder imponerse ninguna sanción penal a un trabajador que participa en una huelga de manera pacífica, que no hace sino ejercer un derecho esencial, y que por ello, no debería poder ser sancionado con una multa o pena de prisión.

La Comisión observa que en su última memoria el Gobierno no brinda información adicional alguna sobre la aplicación, modificación o derogación de estas disposiciones, y que las observaciones de varios interlocutores sociales siguen denunciando la incompatibilidad de estas disposiciones con el Convenio. **La Comisión expresa nuevamente la esperanza de que el Gobierno tome muy próximamente las medidas necesarias para poner estas normas en conformidad con el Convenio y pide al Gobierno que le informe de toda evolución al respecto.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de organizar sus actividades y de formular su programa de acción. Exclusión de la huelga a empresas declaradas estratégicas. El artículo 362 del CT, bajo el rubro de determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, establece que no podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. En su precedente comentario la Comisión recordó que esta determinación de las empresas en las que no se puede ejercer el derecho a huelga, a ser aprobada conjuntamente por varios ministerios y susceptible de recurso ante la Corte de Apelaciones, cubre potencialmente servicios que van más allá de la definición de servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos cuya interrupción podría poner en peligro, la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población). Recordando que la prohibición a la huelga en atención a los servicios prestados debería limitarse a los servicios esenciales en el sentido estricto del término, la Comisión reiteró que la noción de utilidad pública y la de daño a la economía son más amplias que la de servicios esenciales. Asimismo, la Comisión observó que los «servicios de utilidad pública» estarían ya cubiertos por el sistema de servicios mínimos establecido en el artículo 359, que es diferente del concepto de servicios esenciales en el sentido estricto del término. Observando que el Gobierno no brinda la información solicitada sobre la aplicación práctica de este artículo, la Comisión observa que, según indica la CSI, en virtud del mismo se aprobó en agosto de 2017 una lista de 100 empresas consideradas estratégicas y excluidas del derecho a huelga, entre las que se encuentran, entre otras, empresas de los sectores de la salud y la energía, y que 14 sindicatos habrían presentado reclamaciones al respecto ante la Corte de Apelaciones. La Comisión observa asimismo que en agosto de 2019 se publicó una nueva lista de empresas consideradas como estratégicas y excluidas del derecho de huelga (del antiguo listado de 100 se eliminaron 43 empresas y se agregaron 15 nuevas). **Al tiempo que considera que debería enmendarse el artículo 362 del CT en aras de asegurar que la prohibición del derecho de huelga solo puede afectar a servicios esenciales en el sentido estricto del término, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que informe sobre la aplicación práctica del artículo 362 del CT, precisando las distintas categorías de servicios prestados por las empresas excluidas del derecho de huelga, así como el tratamiento de las reclamaciones que pudieran presentarse al respecto. La Comisión recuerda que sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, un servicio mínimo negociado puede ser establecido en los servicios públicos de importancia trascendental que no son servicios esenciales en el sentido estricto del término.**

Reemplazo de trabajadores. En su precedente comentario, mientras que por una parte la Comisión tomó nota con satisfacción de la introducción en el CT de la prohibición de reemplazo de huelguistas, así como de la introducción de sanciones en caso de reemplazo (artículos 345, 403 y 407), por otra parte, tomó nota de que, según la CGTP, otras disposiciones recién introducidas podrían desvirtuar o introducir

incertidumbre en tales prohibiciones de reemplazo de trabajadores en caso de huelga. La CGTP aludía en particular a la posibilidad prevista en el nuevo artículo 306 del CT que una empresa que haya subcontratado una obra o servicio a otra empresa pueda ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga (al respecto la CGTP alegó que más del 50 por ciento de los trabajadores del país trabajan en empresas contratistas). La Comisión pidió al Gobierno sus comentarios sobre las observaciones de la CGTP y que informase sobre la aplicación práctica de los artículos 306, 345, 403 y 407, incluyendo las sanciones aplicadas por el reemplazo de huelguistas, así como el impacto de la contratación de trabajadores en virtud del artículo 306 en los trabajadores o en los servicios interrumpidos debido a las huelgas. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa sobre distintos pronunciamientos jurídicos de la Dirección del Trabajo acerca de la normativa en cuestión, incluido un dictamen aclarando que no es ajustado a derecho que una empresa de servicios transitorios suministre trabajadores a una empresa principal para la provisión de una obra o servicio que ha dejado de prestarse con motivo de la huelga de los trabajadores de la empresa contratista encargada de su ejecución. La Comisión saluda estas aclaraciones, al tiempo que observa que el Gobierno no brinda insumos adicionales sobre la aplicación práctica de los artículos antes mencionados. Por otra parte, la Comisión toma nota de que la cuestión del reemplazo de trabajadores es objeto de observaciones adicionales de los interlocutores sociales, en este sentido, la CTC afirma que el artículo 403 del CT promueve de hecho el reemplazo interno de trabajadores en huelga y la CGTP denuncia que las autoridades permiten el reemplazo de trabajadores en las huelgas del sector de transportes públicos de pasajeros de Santiago de Chile. ***La Comisión pide al Gobierno que brinde sus comentarios sobre las observaciones de los interlocutores sociales relativas a estas cuestiones, y remita mayores informaciones sobre la aplicación práctica de los artículos 306, 345, 403 y 407, incluyendo las sanciones aplicadas por el reemplazo de huelguistas, así como el impacto de la contratación de trabajadores en virtud del artículo 306 en los trabajadores huelguistas o en los servicios interrumpidos debido a las huelgas.***

El ejercicio de la huelga más allá de la negociación colectiva reglada. En precedentes comentarios la Comisión observó que, en términos generales, la huelga se regula en el marco de la negociación colectiva reglada. Al respecto, la Comisión aludió a las recomendaciones formuladas al Gobierno por parte del Comité de Libertad Sindical, en las que este último: i) teniendo en cuenta que la legislación no permite las huelgas que se produzcan fuera del contexto de la negociación colectiva, pidió al Gobierno que en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores tomase las medidas necesarias para modificar la legislación de conformidad con los principios de la libertad sindical (véase 367.º informe, marzo de 2013, núm. 2814, párrafo 365), y ii) recordando el principio de que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no solo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores, el Comité pidió al Gobierno que tomase todas las medidas necesarias, inclusive legislativas si fuese necesario, para garantizar este principio, sometiendo a la Comisión los aspectos legislativos del caso (véase 371.º informe, marzo de 2014, caso núm. 2963, párrafo 238).

En este sentido, algunos interlocutores sociales (véanse, por ejemplo, las observaciones de la CSI de 2016, de la CGTP de 2016 y 2019, y de la CTC de 2019) han venido denunciando la no protección de la huelga fuera de la negociación reglada. Por otra parte, la Comisión observó que una sentencia de 23 de octubre de 2015 de la Corte de Apelaciones de Santiago sostuvo que el nuevo hecho de que la ley regule la huelga para un caso (la negociación colectiva reglada) no puede llevar a sostener que fuera de ella se encuentre prohibida, entendiendo que lo que el legislador ha omitido regular o definir, no puede sostenerse que lo ha prohibido (la Comisión alude a otros pronunciamientos judiciales recientes en el mismo sentido, como la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta de 6 de agosto de 2019, que afirma que el derecho de huelga es un derecho esencial regulado en el Convenio y que la Corte Suprema ha determinado que se encuentra garantizada la huelga incluso fuera de los procesos de negociación colectiva). ***A la luz de las decisiones judiciales antes mencionadas, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que brinde sus comentarios a las observaciones de los interlocutores sociales denunciando la no protección de la huelga fuera de la negociación reglada, y que proporcione información sobre las medidas tomadas en relación a las recomendaciones aludidas a este respecto.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud previa adoptada en 2019.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020) y que relata las medidas adoptadas en el contexto de la pandemia de COVID-19. La Comisión ha tomado debida nota de las mismas en su observación relativa al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). La Comisión también toma nota de las observaciones de la Central Unitaria de

Trabajadores de Chile (CUT), recibidas el 6 de octubre de 2020, relativas a la aplicación del Convenio en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota de que, en relación a la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT alegando el incumplimiento de este y otros convenios de la OIT por parte de la República de Chile, presentada por un delegado trabajador en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, el Consejo de Administración decidió no someterla a una Comisión de Encuesta y dio por terminado el procedimiento incoado en virtud del artículo 26, al tiempo que invitó al Gobierno a que siga informando al sistema de control regular de la OIT acerca de las medidas adoptadas para aplicar los convenios pertinentes en la legislación y en la práctica.

En cuanto a las demás cuestiones pendientes, la Comisión reitera el contenido de sus comentarios adoptados en 2019 y reproducidos a continuación.

La Comisión toma nota de las observaciones, relativas a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica (incluidos alegatos de vulneraciones en los sectores público, financiero, del transporte, de la alimentación y del cobre), que le fueron remitidas por las siguientes organizaciones: la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados (CGTP) y la Federación Sindical Mundial (FSM) (que retoma las observaciones de la CGTP), todas ellas recibidas el 30 agosto de 2019; la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019; así como de las observaciones de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Chile (FESINTRACH), recibidas el 2 de septiembre de 2019, del Sindicato de Empresa núm. 1 Promotora CMR Falabella, recibidas el 20 de septiembre de 2019 y de la CUT-, recibidas el 26 de octubre de 2019. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios al respecto.** Observando que el Gobierno no respondió a varias peticiones formuladas en sus comentarios precedentes, incluido en relación con múltiples observaciones de interlocutores sociales remitidas en 2016, la Comisión confía recibir las informaciones faltantes en la próxima memoria.

Artículo 1 del Convenio. Discriminación antisindical. En su último comentario la Comisión, saludando las disposiciones adoptadas para ampliar y reforzar la protección contra la discriminación antisindical, pidió al Gobierno que, a la luz de las consideraciones señaladas por el Comité de Libertad Sindical y de las observaciones de los interlocutores sociales, informase sobre el impacto en la práctica de estas nuevas disposiciones, evaluando en particular su aplicación efectiva y efecto disuasorio. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CGTP y la CSI al respecto: i) remitiéndose a las disposiciones aplicables del Código del Trabajo (CT) sobre prácticas antisindicales y desleales (artículos 289 a 292 y 403 a 406) y recordando que la resolución de las denuncias corresponde a los juzgados de Letras del Trabajo, el Gobierno indica que como resultado de la reforma laboral introducida mediante la Ley núm. 20940, la legislación establece distinciones en función del tamaño de la empresa, haciendo más gravoso el régimen sancionatorio de las medianas y grandes empresas, y pone énfasis en el carácter objetivo de las acciones antisindicales, independientemente de su intencionalidad; ii) el Gobierno precisa que mantiene un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva y que publica semestralmente la nómina de empresas y organizaciones infractoras, indicando los hechos sancionados y multas aplicadas; el Gobierno remite al respecto estadísticas de las sentencias dictadas entre 2016 y el primer semestre de 2019 (de las que se desprende una media de más de 42 sentencias condenatorias dictadas por año); iii) en cuanto al requerimiento legislativo de indicar el nombre de cada uno de los trabajadores afiliados, el Gobierno indica que lejos de facilitar la discriminación antisindical la disposición tiene un sentido protector, para dar aplicación al fuero del que gozan estos trabajadores conforme al artículo 309 del CT (desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de su suscripción; si durante este periodo dichos trabajadores son despedidos, la Dirección del Trabajo cuenta con un procedimiento especial de investigación cuyo objeto es requerir la reincorporación), destaca la necesidad de saber qué trabajadores se encuentran negociando colectivamente; se funda igualmente en otras consideraciones (por ejemplo, para identificar a los trabajadores concernidos por el proceso de negociación colectiva en relación con la aceptación tácita del empleador de la propuesta del sindicato), y precisa que, transcurrido el fuero de negociación colectiva, el artículo 294 del CT prevé una acción de nulidad contra el despido antisindical, y iv) respecto de las afirmaciones de existencia de obstáculos y falta de mecanismos y medios para denunciar y sancionar las prácticas antisindicales, el Gobierno informa que durante el primer semestre de 2019 quedaron elecuratorias 26 sentencias que sancionan hechos constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva y que en 23 de ellas se aplicaron multas cuyos montos oscilaron entre 20 y 300 unidades tributarias mensuales (aproximadamente equivalente a entre 1 350 y 20 400 dólares de los Estados Unidos), y que de 2013 a marzo de 2018 se presentaron ante la Dirección del Trabajo un total de 6 992 denuncias de prácticas antisindicales y desleales, de las cuales 352 fueron por reintegro individual (abandono de la huelga para negociar individualmente las condiciones de trabajo) ilegal o reemplazo de huelguistas (habiendo sido acogidas un 62 por ciento de estas denuncias por reintegro y reemplazo). Por otra parte, la Comisión toma nota de que las observaciones de los interlocutores sociales antes aludidas incluyen nuevos alegatos de discriminación antisindical, así como afirmaciones de que el sistema de

protección contra la discriminación antisindical sigue sin ser efectivo o disuasorio (destacando, por ejemplo, que inclusive la sanción máxima de 300 unidades tributarias mensuales no puede disuadir a una empresa multinacional). **Al tiempo que saluda las detalladas explicaciones e informaciones remitidas por el Gobierno, la Comisión le invita a someter al diálogo con las organizaciones más representativas la evaluación del sistema de protección contra la discriminación antisindical antes descrito, valorando en particular su aplicación efectiva y efecto disuasorio. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información al respecto.**

Artículo 4. Promoción de la neociación colectiva. Organizaciones de trabajadores y grupos neociadores. En su último comentario la Comisión tomó nota de que: i) el Tribunal Constitucional falló que sería inconstitucional disponer que los trabajadores solo puedan neociar a través de sindicatos, estimando que según la Constitución chilena la titularidad del derecho a la neociación colectiva es de todos y cada uno de los trabajadores y considerando que este convenio y el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ratificados por Chile, no obligan a excluir de la legislación interna a los grupos neociadores, y ii) el Gobierno precisó que solo la neociación colectiva con sindicatos se encontraba regulada en el CT y que esta situación estaba siendo evaluada junto con los interlocutores sociales y que el Gobierno confiaba en que pudiera alcanzarse una solución satisfactoria en aplicación del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135). La Comisión toma nota de que en su última memoria el Gobierno informa que: i) en atención a la citada sentencia del Tribunal Constitucional, la Dirección del Trabajo emitió el dictamen núm. 3938/33, de 27 de julio 2018, que complementa y reconsidera parcialmente la anterior doctrina en materia de acuerdo de grupo negociador, señalando que estos acuerdos constituyen un instrumento colectivo reconocido expresamente por el CT, que debe ser registrado en la Inspección del Trabajo; ii) diversas organizaciones sindicales interpusieron un recurso de protección contra el dictamen ante la Corte de Apelaciones de Santiago, recurso que fue acogido por dicha corte, pero posteriormente el asunto fue apelado ante la Corte Suprema, que revocó la sentencia, y iii) si una organización sindical estima que la formación de un grupo negociador o los beneficios otorgados por el empleador a un grupo negociador implican algún acto de discriminación, los hechos pueden ser denunciados ante los tribunales de justicia, como una práctica antisindical, y puede interponerse la correspondiente denuncia administrativa ante la Dirección del Trabajo. Por otra parte, la Comisión toma nota de que las observaciones de la CTC, la CGTP y la FSM, denuncian nuevamente como contrario al Convenio el reconocimiento de un derecho de negociar colectivamente a estos grupos, derecho que habría formalizado el dictamen núm. 3938/33 antes citado, y consideran que con ello se busca debilitar las organizaciones sindicales y mermar la neociación colectiva. Asimismo, la Comisión observa que los grupos negociadores no se encuentran definidos en el CT.

La Comisión debe nuevamente recordar que, sin perjuicio de que el ordenamiento jurídico chileno pueda reconocer la titularidad del derecho a la neociación colectiva a todos y cada uno de los trabajadores, se trata de un derecho de ejercicio colectivo, y el Convenio, así como otros convenios de la OIT ratificados por Chile, reconoce al respecto un papel preponderante a los sindicatos u organizaciones de trabajadores, frente a otras modalidades de agrupación. Es amplia la noción de organización de trabajadores reconocida en los convenios de la OIT (abarcando una multiplicidad de formas organizativas), por lo que la distinción se establece en relación a modalidades de agrupación que no reúnen las garantías y requisitos mínimos para poder considerarse organizaciones constituidas con el objeto y la capacidad de fomentar y defender los derechos de los trabajadores de forma independiente y sin injerencias. Es desde esta perspectiva que el Convenio designa en su **artículo 4** como sujetos de la neociación colectiva a los empleadores o sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, reconociendo que estas últimas presentan garantías de autonomía de las cuales podrían carecer otras formas de agrupación. Consecuentemente, la Comisión ha siempre considerado que la neociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin organizar, por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen no es acorde al fomento de la neociación colectiva previsto en el **artículo 4** del Convenio, de modo que los grupos de trabajadores solo deberían poder neociar convenios o contratos colectivos en ausencia de tales organizaciones. Adicionalmente, se ha constatado en la práctica que la neociación de las condiciones de trabajo y empleo por medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la neociación colectiva. **La Comisión pide al Gobierno que adopte, a través del diálogo social, medidas que reconozcan de manera efectiva el papel fundamental y las prerrogativas de las organizaciones representativas de trabajadores y sus representantes y que prevean mecanismos para evitar que la intervención de un grupo neociador en la neociación colectiva en ausencia de sindicato pueda debilitar la función de las organizaciones de trabajadores o socavar el ejercicio de la libertad sindical.**

Empresas estatales. En cuanto a la petición de modificar o derogar el artículo 304 del CT (que no permite la neociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que las leyes especiales la prohíban, ni en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos

años calendarios, han sido financiadas en más de un 50 por ciento por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos) la Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que no se ha modificado este artículo en atención a que las empresas e instituciones señaladas en el mismo participan del presupuesto fiscal. Al respecto, la Comisión debe recordar nuevamente que el Convenio es compatible con modalidades particulares de aplicación para trabajadores públicos y reiterando que de conformidad con los *artículos 5 y 6* del Convenio solo puede excluirse de la negociación colectiva a las fuerzas armadas y la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado. ***La Comisión insta al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que las categorías de trabajadores mencionadas puedan participar en la negociación colectiva, tanto en la legislación como en la práctica, y que le informe de toda evolución al respecto.***

Artículo 6. Ámbito de aplicación del Convenio. Trabajadores públicos que no trabajan en la administración del Estado. En su último comentario la Comisión tomó nota de que la reforma del CT que entró en vigor en 2017 no había atendido la petición de modificación de su artículo 1 (que dispone que el CT no se aplica a los funcionarios del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que este tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial). La Comisión pidió al Gobierno que indicase de forma detallada de qué manera los funcionarios y trabajadores públicos que no trabajan en la administración del Estado (por ejemplo, los empleados de empresas públicas y los de entidades descentralizadas, los docentes del sector público y el personal del sector de los transportes) gozan de las garantías del Convenio. La Comisión observa que el Gobierno no responde a la cuestión planteada y reitera lo indicado en su memoria precedente, destacando que la reforma solo afectó al sector privado y que los funcionarios señalados en esta disposición, junto a los funcionarios de la administración centralizada y descentralizada forman parte del sector público, respecto de los cuales el Estado aplica el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). ***Recordando que en virtud del artículo 6 del Convenio, se exceptúa la aplicación del Convenio tan solo a los funcionarios públicos que trabajan en la administración del Estado, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que indique de forma detallada de qué manera los funcionarios y trabajadores públicos que no trabajan en la administración del Estado (por ejemplo los empleados de empresas públicas y los de entidades descentralizadas, los docentes del sector público y el personal del sector de los transportes) gozan de las garantías del Convenio. La Comisión reitera igualmente su pedido al Gobierno de que, en el marco de su próxima memoria relativa al Convenio núm. 151, brinde igualmente precisiones en cuanto a la aplicación de las garantías previstas en este otro Convenio a todos los trabajadores de la administración pública.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud previa adoptada en 2019.

China

Región Administrativa Especial de Hong Kong

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (notificación: 1997)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación de Organizaciones Sindicales de Hong Kong (HKCTU), recibidas el 15 y el 30 de septiembre de 2020, respectivamente, sobre la aplicación del Convenio y en las que se alegan la represión policial y las detenciones efectuadas en relación con las protestas públicas llevadas a cabo en 2019, incluida la detención del Sr. Lee Cheuk Yan, secretario general de la HKCTU, que posteriormente fue puesto en libertad bajo fianza en espera de una audiencia judicial. La HKCTU señala que esta detención disuadió a los sindicalistas de organizar protestas públicas y ejercer su derecho a realizar reuniones pacíficas. La Comisión también toma nota de que la CSI alega que las autoridades han empezado a utilizar la Ley sobre la Seguridad Nacional, adoptada el 30 de junio de 2020, a la que la Comisión se refiere en esta observación, para reprimir las reuniones legítimas y pacíficas. Asimismo, la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CSI y de la HKCTU, en las que indica que el nivel de violencia de las protestas públicas de 2019 y 2020 y los daños causados por estas fue alarmante y que la policía tiene la obligación legal de salvaguardar el orden y la seguridad públicas. ***Tomando debida nota de estas indicaciones, la Comisión pide al Gobierno que garantice que los sindicalistas pueden llevar a cabo sus actividades en un clima exento de violencia e intimidación y en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de las libertades civiles. La Comisión reitera asimismo su solicitud al Gobierno de que formule comentarios sobre las***

observaciones de la CSI de 2016, incluida la presunta detención del Sr. Yu Chi Hang, secretario de organización de la HKCTU, y el supuesto despido de todos los trabajadores (conductores de autobús) antes de la convocatoria de una huelga anunciada al tiempo que se contrataban otros trabajadores para sustituirlos.

Artículos 2, 3, 5 y 8 del Convenio. Cambios legislativos. Ley sobre la Seguridad Nacional. La Comisión ha tomado nota de las propuestas de aplicación del artículo 23 de la Ley Fundamental que, entre otras cosas, permitirían la prohibición de toda organización local subordinada a una organización continental a la cual se haya prohibido operar por motivos de protección de la seguridad del Estado; y consideró que estas propuestas podrían obstaculizar el derecho de los trabajadores y los empleadores a constituir y afiliarse a las organizaciones que estimaran convenientes y a organizar su administración y actividades sin injerencia de las autoridades públicas. La Comisión también había tomado nota de que el Gobierno señaló que, si bien tenía la responsabilidad constitucional de legislar en virtud del artículo 23 de la Ley Fundamental con el fin de salvaguardar la seguridad nacional, consideraría atentamente todos los actores relevantes, procedería con prudencia y seguiría haciendo esfuerzos para crear un entorno social favorable para el trabajo legislativo. El Gobierno afirmó además que escucharía con interés todas las opiniones de las partes interesadas y estudiaría formas de posibilitar que la sociedad responda activamente a este requisito constitucional. En su último comentario, la Comisión había expresado la firme esperanza de que el Gobierno, velaría por que toda nueva legislación para aplicar el artículo 23 de la Ley Fundamental tendría debidamente en cuenta sus comentarios y estaría en conformidad con el Convenio. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre todo progreso realizado a este respecto, en particular sobre las consultas celebradas con los interlocutores sociales.

La Comisión toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno indica que, el 28 de mayo de 2020, el Congreso Popular Nacional adoptó una decisión sobre el establecimiento y la mejora del ordenamiento jurídico y de los mecanismos para hacer cumplir la ley para la Región Administrativa Especial de Hong Kong, con miras a salvaguardar la seguridad nacional. La Comisión también toma nota de que la CSI y la HKCTU indican que, el 30 de junio de 2020, el órgano legislativo superior de China aprobó por unanimidad la Ley sobre la Seguridad Nacional para Hong Kong, que entró en vigor el mismo día.

La Comisión toma nota de los diversos alegatos y preocupaciones planteados por la CSI y la HKCTU en relación con la Ley sobre la Seguridad Nacional, entre los que figuran los siguientes: i) la ley se aprobó solo unas semanas después de que se anunciara por primera vez, «saltándose» el poder legislativo local de Hong Kong; ii) la ley es peligrosamente imprecisa y amplia, y con arreglo a sus disposiciones prácticamente todo puede considerarse una amenaza para la «seguridad nacional»; iii) con arreglo a la ley «la secesión», «la subversión», «el terrorismo» y «la connivencia con fuerzas extranjeras» se castigarán con una pena máxima de cadena perpetua; iv) las autoridades tienen una amplia gama de facultades sin ningún tipo de control o contrapeso para garantizar el Estado de derecho, el respeto de los derechos fundamentales y el debido proceso, y los sospechosos pueden ser trasladados a China Continental, y sus casos pueden ser tramitados por el sistema de justicia penal continental y juzgados con arreglo a la legislación continental; v) aunque la ley incluye la garantía general de respeto de los derechos humanos, también contiene otras disposiciones que pueden anular esa protección; vi) el artículo 62 establece que la ley tiene un estatus de prevalencia que hace que pueda invalidar todas las otras leyes locales de Hong Kong, y vii) el artículo 29 de la ley representa una amenaza para el derecho de los sindicatos de Hong Kong a asociarse libremente y llevar a cabo actividades de solidaridad con organizaciones internacionales y penaliza «las instrucciones, el control, la financiación u otros tipos de apoyo directos o indirectos de un país o una institución extranjeros» «a fin de cometer ciertos actos con miras, entre otras cosas, a «perturbar gravemente la elaboración y aplicación de leyes o políticas por el Gobierno de la Región Administrativa Especial de Hong Kong o el Gobierno Central Popular, lo que es probable que tenga graves consecuencias».

La Comisión toma nota de que, en su respuesta a las observaciones de la CSI y de la HKCTU, el Gobierno indica que desde junio de 2019 la situación ha evolucionado hasta un punto en el que las autoridades centrales no han tenido otra opción que intervenir y tomar medidas, y que el Gobierno de la Región Administrativa Especial de Hong Kong no ha promulgado durante los últimos 23 años sus leyes nacionales de seguridad tal como exige el artículo 23 de la Ley Fundamental para garantizar la seguridad nacional. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que: i) «los diferentes países tienen sus propias leyes nacionales de seguridad y que su legislación no es diferente; ii) es engañoso decir que la adopción de la Ley sobre la Seguridad Nacional se ha «saltado» el artículo 23 de la Ley Fundamental porque, tal como se indica en el artículo 7 de la Ley sobre la Seguridad Nacional, la Región Administrativa Especial de Hong Kong todavía tiene la obligación de completar, tan pronto como sea posible, la legislación para garantizar la seguridad nacional, tal como se prevé en el artículo 23 de la Ley Fundamental; iii) antes de adoptar la ley, la Comisión Permanente de la Asamblea Nacional Popular valoró, a través de diferentes vías, las opiniones del Gobierno de la Región Administrativa Especial de Hong Kong y de diversos sectores de la comunidad de Hong Kong, iv) el establecimiento de un mecanismo para garantizar la seguridad nacional de Hong Kong no socavaría ni reemplazaría el sistema jurídico existente en esta Región Administrativa Especial, y el sistema judicial continua estando protegido por la Ley Fundamental; v) el artículo 4 de la ley prevé que los derechos humanos se

respetarán y protegerán al garantizar la seguridad nacional en la Región Administrativa Especial de Hong Kong, y que los derechos y libertades de los que disfrutaban los residentes en esta región (incluido el derecho a la libertad sindical y a constituir sindicatos y afiliarse a ellos en virtud del artículo 27 de la Ley Fundamental de la Región Administrativa Especial de Hong Kong, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos tal como se aplican a Hong Kong) deberán protegerse con arreglo a la ley, y vi) Hong Kong es una ciudad internacional que tiene un estrecho contacto y comunicación con otros países, regiones y organizaciones internacionales pertinentes; estas interacciones y actividades normales están protegidas por la Ley Fundamental y por las leyes locales de la Región Administrativa Especial de Hong Kong; la Ley sobre la Seguridad Nacional solo pretende prevenir, suprimir y castigar la connivencia con fuerzas extranjeras o externas con miras a llevar a cabo actividades de secesión, subversión, infiltración y sabotaje, por ejemplo, actividades tales como pedir sanciones extranjeras que dañan gravemente los intereses de Hong Kong son muy diferentes a las interacciones normales (incluida la asociación normal entre sindicatos de Hong Kong y organizaciones internacionales)».

La Comisión toma debida nota de las indicaciones del Gobierno. Recuerda que el *artículo 8* Convenio establece que: i) al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad, y ii) la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio. A este respecto, la Comisión también recuerda que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener derecho a organizar sus actividades y formular sus programas de acción con plena libertad, de modo que puedan defender los intereses profesionales de sus miembros dentro del respeto de la legalidad. Ello abarca, en particular, el derecho a celebrar reuniones sindicales, el derecho de los dirigentes a tener acceso a los lugares de trabajo, mantener contactos con los miembros de la dirección, y el derecho a organizar acciones reivindicativas, así como ciertas actividades políticas (como, por ejemplo, manifestar su apoyo al partido político que consideren más dispuesto a defender los intereses de los afiliados) y tener contacto estrecho y estar en comunicación con organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. A su vez, las autoridades deberían abstenerse de toda intervención que pueda limitar el derecho de asociación y de reunión u obstaculizar su ejercicio legal, salvo si ello supone un peligro grave e inminente para el mantenimiento del orden público (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 115). Haciendo hincapié en que la solidaridad sindical internacional constituye uno de los objetivos básicos de todo movimiento sindical, la Comisión espera que el Gobierno garantice, tal como ha señalado que haría, que las interacciones y actividades sindicales normales están protegidas por la ley.

Habiendo tomado nota de las preocupaciones expresadas por la CSI y la HKCTU acerca de los posibles efectos negativos que puede tener la aplicación de la Ley sobre la Seguridad Nacional sobre los derechos consagrados en el Convenio, la Comisión pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, supervise y proporcione información sobre el impacto que ya ha tenido la ley, y que puede continuar teniendo, sobre la aplicación del Convenio.

La Comisión acogió con agrado las estadísticas proporcionadas por el Gobierno según las cuales, al 31 de mayo de 2019, el número de sindicatos registrados era de 914, lo que representa un aumento del 13,1 por ciento en el espacio de los últimos diez años.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (notificación: 1997)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 16 de septiembre de 2020, en las que reitera las cuestiones planteadas en sus observaciones enviadas en 2019 y abordadas en el presente comentario. Toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación de Organizaciones Sindicales de Hong Kong (HKCTU), recibidas el 30 de septiembre de 2020, en relación con los asuntos examinados por la Comisión en el presente comentario y en las que se denuncian violaciones del Convenio en la práctica, concretamente transferencias y descensos antisindicales en el contexto de protestas públicas. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CSI y la HKCTU. Observa que dicha respuesta se refiere principalmente a cuestiones examinadas en el marco del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). ***La Comisión pide por lo tanto al Gobierno que formule comentarios sobre las alegaciones formuladas por la HKCTU en 2020 acerca de violaciones del presente Convenio en la práctica, así como sobre las observaciones de la CSI y la HKCTU en 2016, en las que también se denunciaban violaciones del Convenio en la práctica.***

La Comisión toma nota asimismo de la memoria complementaria del Gobierno suministrada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020), que no proporciona nueva información sobre las cuestiones pendientes. Por lo tanto, la Comisión reitera el contenido de su observación adoptada en 2019 y reproducida a continuación.

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra actos de discriminación antisindical. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la referencia del Gobierno a la redacción de un proyecto de enmienda que facultaría al Tribunal del Trabajo a dictar una orden de readmisión/reincorporación al trabajo en casos de despidos improcedentes e ilegales, sin necesidad de obtener el consentimiento del empleador. La Comisión expresó la esperanza de que este proyecto de ley, que era objeto de examen desde hace diecisiete años, se adoptaría a la mayor brevedad a fin de dar expresión legislativa al principio de protección adecuada contra actos de discriminación antisindical del Convenio y que se aplicaría efectivamente en la práctica. La Comisión toma nota con **interés** de que el Gobierno señala que, en virtud de la ordenanza sobre el empleo (enmienda) (núm. 2), de 2018, que modifica la ordenanza previa sobre el empleo, el Tribunal del Trabajo y los tribunales están facultados ahora para dictar órdenes obligatorias de reincorporación o readmisión al trabajo sin necesidad de acuerdo por parte del empleador en caso de despidos improcedentes o ilegales (en particular, despido por motivos de afiliación sindical o participación en actividades sindicales). La Comisión observa, no obstante, que, según la CSI y la HKCTU, la ordenanza enmendada da lugar a la discrecionalidad en la emisión de órdenes de readmisión al empleo, y la sanción impuesta al empleador que se niegue a cumplir dicha orden no es suficientemente disuasoria para garantizar su cumplimiento (tres meses del salario medio del trabajador, siempre y cuando no exceda los 72 500 dólares de Hong Kong (o 9 300 dólares de los Estados Unidos)). La Comisión toma nota también de que el Gobierno otorga máxima prioridad a la investigación de quejas sobre actos susceptibles de incurrir en discriminación antisindical, pero señala que, según la CSI y la HKCTU, desde 1974, únicamente dos enjuiciamientos por discriminación antisindical han dado lugar a la reincorporación del trabajador, ya que es difícil probar la intención encubierta del empleador durante el procedimiento penal. **A la luz de lo que antecede, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre la aplicación en la práctica de la ordenanza sobre el empleo enmendada, en particular sobre su repercusión en el número de órdenes de readmisión dictadas por los tribunales y aplicadas efectivamente por los empleadores. Teniendo en cuenta que los alegatos formulados por la CSI y la HKCTU con respecto a los despidos antisindicales y amenazas de despido en el contexto de protestas públicas, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para investigar todos los alegatos de discriminación antisindical e imponer sanciones suficientemente disuasorias para impedir que sucedan dichos actos en el futuro. La Comisión pide además al Gobierno que proporcione información estadística actualizada sobre el número y la naturaleza de las quejas por discriminación antisindical interpuestas ante las autoridades competentes, sobre su seguimiento y los resultados.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión reitera que ya se refirió anteriormente a la necesidad de fortalecer el marco de negociación colectiva teniendo en cuenta los bajos niveles de cobertura de los convenios colectivos, que no son vinculantes para el empleador, y la falta de un marco constitucional para el reconocimiento de los sindicatos y la negociación colectiva. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, intensificara sus esfuerzos para adoptar medidas efectivas, también de carácter legislativo, con el fin de alentar y promover la negociación colectiva libre y voluntaria y de buena fe entre los sindicatos y los empleadores y sus organizaciones. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que: i) la negociación colectiva impuesta obligatoriamente por la ley no propicia la negociación voluntaria y no hay consenso sobre la introducción de la negociación obligatoria en la legislación; ii) el Departamento de Trabajo, recurriendo a sus servicios de conciliación, alienta a los empleadores y los trabajadores a suscribir acuerdos sobre las condiciones de empleo, contribuyendo así a armonizar las relaciones laborales; iii) se han concertado convenios colectivos en algunos sectores como las artes gráficas, la construcción, el transporte público de autobuses, el transporte aéreo, la transformación de alimentos y bebidas, los mataderos de cerdos y el mantenimiento de los ascensores; iv) el Gobierno ha tomado numerosas medidas ajustadas a las condiciones locales para promover negociaciones voluntarias y una comunicación efectiva entre empleadores y trabajadores o sus respectivas organizaciones, en particular a través de comités tripartitos de base sectorial, y v) todas las iniciativas mencionadas contribuyen a promover un entorno propicio para la negociación voluntaria bipartita entre empleadores y trabajadores o sus organizaciones respectivas.

Al tiempo que toma debida nota de la información comunicada, en particular sobre las medidas y actividades emprendidas para la promoción de la negociación colectiva, la Comisión observa las preocupaciones planteadas por la CSI y la HKCTU de que sigue sin existir un marco jurídico que reglamente el ámbito, la protección y la aplicación de los acuerdos y que, menos de un uno por ciento de los trabajadores están cubiertos por la negociación colectiva. La Comisión recuerda a este respecto que la negociación colectiva es un derecho fundamental que los Estados Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer efectivo de buena fe, y que el objetivo general del *artículo 4* del Convenio consiste en promover la negociación colectiva de buena fe entre, por una parte, los trabajadores o sus organizaciones y, por otra, los empleadores o sus organizaciones, con miras a alcanzar un acuerdo sobre las condiciones de empleo. La Comisión destaca también que no ha solicitado al Gobierno que imponga la negociación colectiva obligatoria, habida cuenta de que según los términos del *artículo 4* del Convenio la negociación colectiva debe ser libre y voluntaria, pero que ha señalado la necesidad de fortalecer el marco de negociación colectiva. La Comisión reitera también que, en lo que se refiere a los comités tripartitos establecidos a nivel sectorial, el principio

del tripartismo, que es idóneo particularmente para la reglamentación de cuestiones de mayor alcance (como la redacción de leyes y la formulación de políticas laborales), no debería reemplazar al principio, consagrado en el Convenio, de autonomía de las organizaciones de trabajadores y de empleadores (o de sus organizaciones), en la negociación colectiva bipartita sobre las condiciones de empleo. La Comisión recuerda asimismo que sea cual fuere el tipo de mecanismo que se utilice, su objetivo primordial debería ser fomentar por todos los medios posibles la negociación colectiva libre y voluntaria entre las partes, de forma que estas gocen de la mayor autonomía posible, y establecer además un marco legislativo y una estructura administrativa a los que podrían recurrir, por voluntad propia y de común acuerdo, con el fin de facilitar la celebración de un convenio colectivo en las mejores condiciones posibles (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 242). **Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, intensifique sus esfuerzos para adoptar medidas efectivas, también de carácter legislativo, con el fin de alentar y promover la negociación colectiva libre y voluntaria y de buena fe entre los sindicatos y los empleadores y sus organizaciones. La Comisión pide al Gobierno que comunique estadísticas sobre el número de convenios colectivos suscritos, los sectores a los que se aplican y el número de trabajadores cubiertos.**

Artículo 6. Derecho de negociación colectiva en el sector público. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que garantizara que los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, incluidos los profesores y los empleados de empresas públicas, gozan del derecho a la negociación colectiva. La Comisión **lamenta** observar que el Gobierno reitera simplemente que todos los funcionarios públicos en Hong Kong, independientemente de su puesto o grado, contribuyen a la administración del Estado, y, por tanto, están excluidos de la aplicación del artículo 6 del Convenio. La Comisión observa también las preocupaciones manifestadas por la CSI y la HKCTU de que los funcionarios públicos, sin distinción de puesto o grado, estén excluidos de la aplicación del Convenio. Al tiempo que toma nota además de la explicación del Gobierno de que existen suficientes vías para que los representantes del personal participen en el proceso de determinar las condiciones de empleo, incluyendo un elaborado mecanismo de consulta con tres niveles y organismos independientes que proporcionan asesoramiento imparcial sobre cuestiones relativas a las condiciones de empleo, la Comisión reitera que conviene establecer una distinción entre los funcionarios públicos adscritos directamente a la administración del Estado en el ejercicio de sus funciones (a saber, en algunos países, los funcionarios de los ministerios y demás organismos gubernamentales equiparables, y el personal auxiliar), quienes pueden estar excluidos del ámbito de aplicación del Convenio, y, por otro lado, todas las demás personas empleadas por el Estado, en las empresas públicas o en las instituciones públicas autónomas, que deberían beneficiarse de las garantías previstas por el Convenio. La Comisión recuerda que no basta con establecer procedimientos de mera consulta para los funcionarios públicos en lugar de procedimientos reales de negociación colectiva. **La Comisión insta, por lo tanto, al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar que los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, incluidos los docentes y los empleados de empresas públicas, gozan del derecho a la negociación colectiva. La Comisión confía en que el Gobierno estará en disposición de informar de los progresos alcanzados a este respecto en un futuro próximo.**

Región Administrativa Especial de Macao

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (notificación: 1999)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las observaciones de las organizaciones representativas comunicadas con la memoria del Gobierno y compiladas por la Comisión tripartita permanente para la coordinación de asuntos sociales, cuyos miembros son nombrados entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas (actualmente la Cámara de Comercio de Macao y la Federación de Sindicatos de Macao). Estas observaciones se refirieron a la necesidad de adoptar leyes específicas sobre la libertad sindical. La Comisión tomó nota además de las observaciones de la Asociación de Trabajadores de la Función Pública de Macao (ATFPM), recibidas el 6 de agosto de 2019, en las que también se hace referencia a la necesidad de legislar sobre cuestiones relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva, y de la respuesta general del Gobierno al respecto. La Comisión tomó nota asimismo de la respuesta adicional del Gobierno a las observaciones de 2014 de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Artículos 2 y 3 del Convenio. Derecho de sindicación de todas las categorías de trabajadores. Derecho de las organizaciones a organizar sus actividades. La Comisión recuerda que con anterioridad tomó nota de la indicación del Gobierno, según la cual el derecho de sindicación de realizar marchas y manifestaciones, así

como el derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, y el derecho de huelga están garantizados a todos los residentes en Macao en virtud del artículo 27 de la Ley Fundamental de la Región Administrativa Especial de Macao, y que, de conformidad con el artículo 2, 1), del reglamento sobre el derecho de sindicación (Ley núm. 2/99) toda persona puede constituir asociaciones libremente y sin que sea necesario obtener autorización. La Comisión había tomado nota asimismo de que el proyecto de ley sobre los derechos fundamentales de los sindicatos, que tenía por objeto hacer efectivos el derecho de sindicación y de negociación colectiva, había estado pendiente de adopción desde 2005.

En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que el Gobierno señaló que el proyecto de ley sobre los derechos fundamentales de los sindicatos se había presentado al Consejo Legislativo y había sido vetado por décima vez. En abril de 2019, quienes se oponen al proyecto de ley manifestaron que ya existen numerosas leyes sustantivas y procedimentales para proteger a los trabajadores y que la situación social ha cambiado desde que se presentó el primer proyecto de ley, a raíz de lo cual este proyecto no refleja las necesidades de la sociedad actual. Al tiempo que el Gobierno no se opuso a la promulgación de la ley sobre sindicatos en un momento adecuado, consideró que debía escuchar las opiniones de todos los miembros de la sociedad y de las partes interesadas relevantes para responder a la situación social y ajustar en consecuencia la legislación. El Gobierno indicó que había una investigación en marcha desde 2016 sobre las condiciones sociales esenciales para la discusión del proyecto de ley sobre los derechos fundamentales de los sindicatos. El Gobierno esperaba que este estudio se concluyera en el segundo semestre de 2019. La Comisión tomó nota también de que, en sus observaciones, las organizaciones representativas de trabajadores habían considerado que la ausencia de una ley sobre sindicatos y negociación colectiva constituía un vacío legislativo, y seguían estando en favor de promulgar un conjunto de leyes concretas y específicas que garanticen y protejan verdaderamente el derecho a constituir sindicatos, afiliarse a ellos y elegir a sus representantes. Teniendo presente las preocupaciones expresadas por las organizaciones de trabajadores y recordando que el proyecto de ley sobre los derechos fundamentales de los sindicatos había estado pendiente de adopción desde hace más de una década, la Comisión instó firmemente al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos con miras a lograr un consenso sobre el proyecto de ley y a aprobar su adopción en un futuro próximo, así como a informar a la Comisión de los resultados del estudio mencionado anteriormente.

La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno en su memoria complementaria, el estudio, que se finalizó en 2019, aconsejó al Gobierno revisar y mejorar la política laboral de una manera gradual, a fin de adaptarla mejor al entorno socioeconómico de la región, y llevar a cabo dicha revisión de conformidad con la Ley Básica y con los convenios internacionales. El Gobierno indica asimismo que, a fin de mejorar la legislación laboral de una manera gradual y de tener en cuenta el desarrollo a largo plazo de la sociedad, comenzará la etapa inicial del proceso de legislación de la Ley sobre Sindicatos, y ha previsto celebrar una consulta pública en el tercer trimestre de 2020 a fin de permitir una amplia discusión para alcanzar un consenso que tenga en cuenta las opiniones minoritarias, y sentar así las bases para elaborar una ley que responda a las necesidades de la sociedad.

Al tiempo que toma debida nota de las indicaciones del Gobierno, la Comisión **lamenta** tener que tomar nota de que el proyecto de ley sobre los derechos fundamentales de los sindicatos ha estado pendiente de adopción durante quince años. **Por lo tanto, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para alcanzar un consenso sobre el proyecto de ley y para lograr su adopción en un futuro cercano. La Comisión reitera asimismo su expectativa de que esta ley otorgue explícitamente los derechos consagrados en el Convenio a todas las categorías de trabajadores (con la única excepción permisible de la policía y las fuerzas armadas), incluidos los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes, los trabajadores a tiempo parcial, la gente de mar y los aprendices, a fin de asegurar que la libertad sindical, incluido el derecho de huelga, pueda ejercerse efectivamente. La Comisión pide al Gobierno que informe todos los progresos realizados a este respecto.**

En el mismo sentido, la Comisión pidió también anteriormente al Gobierno que comunicara información sobre las novedades relativas a la adopción de los marcos legislativos para reglamentar los derechos de categorías específicas de trabajadores excluidos del ámbito del artículo 3, 3), de la Ley de Relaciones Laborales. La Comisión tomó nota a este respecto de que: i) el proyecto de ley de relaciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial se presentó a la Comisión Permanente en 2018, pero debido a la necesidad de un debate de mayor calado, devolvió el proyecto de ley para recabar más comentarios de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, y ii) el proyecto de ley de relaciones laborales de la gente de mar seguía siendo objeto de deliberaciones para garantizar su compatibilidad con las normas internacionales pertinentes. La Comisión había tomado nota asimismo de la reiteración del Gobierno de que, aun cuando estos proyectos de ley son reglamentos especializados para abordar las características específicas de las relaciones laborales en los sectores citados más arriba, los reglamentos básicos relativos a estos trabajadores figuran en la Ley de Relaciones Laborales y los trabajadores de todos los sectores, incluidos la gente de mar y los trabajadores a tiempo parcial, deben gozar de la libertad sindical, y del derecho de afiliación y participación a los sindicatos.

Tomando debida nota de la explicación anterior del Gobierno y de la ausencia de cualquier información actualizada, la Comisión pide al Gobierno una vez más que siga proporcionando información sobre las novedades relativas a la adopción de los marcos legislativos que regulan los derechos de las categorías específicas de trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial y la gente de mar, y a que indique si estos instrumentos contienen alguna disposición sobre la promoción y la protección de los derechos concedidos en el Convenio. La Comisión confía en que todos los marcos legislativos que regulan los derechos de las categorías específicas de trabajadores se encuentren en plena conformidad con el Convenio.

Aplicación del Convenio en la práctica. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de las estadísticas proporcionadas por el Gobierno sobre el número de sindicatos (408 organizaciones de trabajadores registradas, de las cuales 49 abarcan a funcionarios públicos, en abril de 2019), así como de la información detallada sobre la solución de conflictos y controversias laborales que implican a más de diez trabajadores. La Comisión tomó nota también de las medidas que el Gobierno señaló haber adoptado para proteger la libertad sindical y de reunión de los trabajadores y para mejorar sus condiciones de trabajo, así como de la declaración del Gobierno, según la cual, con objeto de formalizar el sistema de agencias de empleo temporal, el Gobierno había propuesto el proyecto de ley de las agencias de empleo temporal al Consejo Legislativo. La Comisión acoge con agrado las estadísticas actualizadas proporcionadas por el Gobierno sobre el número de sindicatos, y observa que, en mayo de 2020, había 440 organizaciones de trabajadores registradas, lo que muestra que, en comparación con las cifras registradas en 2019, y tal como indica el Gobierno, el número de asociaciones registradas relacionadas con los trabajadores ha seguido aumentando. La Comisión toma nota asimismo de la información actualizada detallada sobre la solución de conflictos que implican a más de diez trabajadores involucrados. **La Comisión alienta al Gobierno a continuar proporcionando estadísticas, así como otros datos pertinentes en relación con la aplicación del Convenio en la práctica.**

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (notificación: 1999)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año (véanse los cambios legislativos y los *artículos 1 y 2* que figuran a continuación), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de las observaciones de las organizaciones representativas de trabajadores, comunicadas con la memoria del Gobierno y compiladas por la Comisión tripartita permanente para la coordinación de los asuntos sociales, cuyos miembros son nombrados entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas (actualmente la Cámara de Comercio de Macao y la Federación de Sindicatos de Macao). Estas observaciones se referían a la necesidad de adoptar leyes específicas sobre la libertad sindical y apuntaban a prácticas antisindicales en algunas empresas. La Comisión tomó nota además de las observaciones de la Asociación de Trabajadores de la Función Pública de Macao (ATFPM), recibidas el 6 de agosto de 2019, en las que también se hace referencia a la necesidad de legislar sobre cuestiones relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva, y de la respuesta general del Gobierno al respecto. La Comisión también tomó nota de la respuesta adicional del Gobierno a las observaciones de 2014 de la Confederación Sindical Internacional (CSI), pero observó que el Gobierno no había abordado los alegatos concretos por despidos injustificados de sindicalistas y docentes. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que comunique sus comentarios sobre esas denuncias concretas.**

Evolución legislativa. La Comisión se refirió anteriormente a sus observaciones formuladas en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en las que recordaba que, si bien la Ley de Relaciones Laborales, aprobada en 2008, contiene algunas disposiciones que prohíben los actos de discriminación antisindical y los castiga con sanciones, no incluye un capítulo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y que el proyecto de ley sobre los derechos fundamentales de los sindicatos, que daría cumplimiento a esos derechos, está pendiente de aprobación desde 2005. Remitiéndose a sus observaciones formuladas en virtud del Convenio núm. 87, la Comisión alentó firmemente al Gobierno a que intensificara sus esfuerzos para lograr la aprobación, en un futuro próximo, de una legislación que conceda explícitamente los diversos derechos consagrados en el Convenio y aborde las observaciones pendientes de la Comisión.

La Comisión toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno indica que en 2019 se finalizó un estudio de investigación, iniciado en 2016, para entender las condiciones sociales requeridas para iniciar una discusión sobre una ley de sindicatos. El Gobierno señala que, teniendo en cuenta las recomendaciones del estudio, iniciará la primera fase del proceso legislativo de la ley de sindicatos y tiene previsto realizar una consulta pública para facilitar un amplio debate y sentar las bases para elaborar una ley que dé respuesta a las necesidades sociales.

Tomando debida nota de las indicaciones del Gobierno, la Comisión recuerda que el proyecto de ley sobre los derechos fundamentales de los sindicatos ha estado pendiente de adopción durante quince años.

En relación con los comentarios más detallados realizados a este respecto con arreglo al Convenio núm. 87, la Comisión insta al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para adoptar, en un futuro cercano, una legislación que garantice explícitamente los diversos derechos consagrados en el Convenio y abordar los comentarios pendientes de la Comisión. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los cambios que se produzcan a este respecto.

La Comisión también pidió con anterioridad al Gobierno que proporcionara información sobre cualquier novedad relativa a la adopción de marcos legislativos que regulen los derechos de la gente de mar y de los trabajadores a tiempo parcial y expresó la esperanza de que esos instrumentos, de plena conformidad con el Convenio, permitan a esas categorías de trabajadores ejercer su derecho a la sindicación y a la negociación colectiva. La Comisión toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno y se remite a sus observaciones más detalladas formuladas en relación con el Convenio núm. 87.

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra actos de discriminación antisindical. Habiendo observado anteriormente que las multas impuestas por el artículo 85, 1), 2), de la Ley de Relaciones Laborales por actos de discriminación contra los trabajadores debido a su afiliación sindical o al ejercicio de sus derechos podrían no ser suficientemente disuasorias, en particular para las grandes empresas (de 20 000 a 50 000 patacas de Macao (MOP), equivalentes a una cifra que oscila entre 2 500 a 6 200 dólares de los Estados Unidos), la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para reforzar las sanciones pecuniarias existentes aplicables a los actos de discriminación antisindical a fin de garantizar su carácter suficientemente disuasorio. También pidió al Gobierno que proporcionara aclaraciones sobre el uso, en su caso, de las sanciones previstas en el Código Penal, a las que el Gobierno hizo referencia. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que: i) ya se imponen penas severas por la comisión de actos ilegales que violan los derechos de los trabajadores, y el Gobierno seguirá examinando y mejorando cuidadosamente las leyes y reglamentos en la esfera del trabajo; ii) las violaciones de la Ley de Relaciones Laborales se dividen en infracciones de carácter administrativo y «delitos menores», que revisten mayor gravedad, son de carácter penal y a los que se aplica el Código Penal; iii) en caso de que un empleador disuada a un empleado de ejercer sus derechos o lo someta a un trato adverso por ejercerlos (artículo 10, 1), de la Ley de Relaciones Laborales) y el acto sea constitutivo de un delito penal, la Oficina de Asuntos Laborales hará un seguimiento activo del incidente, incoará un procedimiento sancionador y le impondrá una multa, y iv) en caso de que el empleador se niegue a pagarla, se iniciará un procedimiento judicial, en el que el tribunal podrá imponer una sanción pecuniaria con arreglo a las disposiciones del Código Penal. Si bien toma debida nota de la información facilitada, la Comisión observa que no parece que se haya adoptado ninguna medida concreta para endurecer las sanciones previstas para los actos de discriminación antisindical, y que, por lo tanto, parecen seguir siendo insuficientemente disuasorias, en particular para las grandes empresas. A este respecto, la Comisión observa que las organizaciones representativas de los trabajadores también hacen hincapié en la necesidad de endurecer las sanciones y multas por discriminación antisindical con miras a disuadir a los responsables de incurrir en tales actos. Estas organizaciones consideran además que hay pruebas de prácticas antisindicales en algunas empresas en las que la normativa empresarial exige a los empleados que informen a la dirección si se afilian a sindicatos y asumen funciones sindicales. **A la luz de lo que antecede, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para reforzar las sanciones pecuniarias aplicables a los actos de discriminación antisindical, a fin de garantizar su carácter suficientemente disuasorio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso a este respecto.**

La Comisión también tomó nota anteriormente de las observaciones de la CSI de 2014, según las cuales el artículo 70 de la Ley de Relaciones Laborales, que permite la rescisión del contrato sin causa justificada acompañada de una indemnización, se utilizaba en la práctica para castigar a los miembros de los sindicatos cuando participaban en actividades o acciones sindicales, y pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo si fuera necesario, para garantizar que esta disposición no se utilizara con fines antisindicales. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que el Gobierno afirmó que, entre 2014 y mayo de 2019, la Oficina de Asuntos Laborales no había recibido ninguna queja de despidos antisindicales, pero no dio más detalles sobre las medidas adoptadas para abordar las preocupaciones de la CSI. La Comisión toma nota de que en su memoria complementaria el Gobierno indica que, entre junio de 2019 y mayo de 2020, la Oficina de Asuntos Laborales no recibió ninguna queja sobre despidos antisindicales. **Recordando que, en la práctica, los actos antisindicales no siempre dan lugar a la presentación de denuncias ante las autoridades competentes, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para garantizar que la rescisión del contrato de trabajo con arreglo al artículo 70 de la Ley de Relaciones Laborales no se utilice con fines antisindicales.**

Artículo 2. Protección adecuada contra actos de interferencia. La Comisión observó anteriormente que los artículos 10 y 85 de la Ley de Relaciones Laborales no prohibían explícitamente todos los actos de injerencia previstos en el artículo 2 del Convenio, ni garantizaban una protección adecuada mediante sanciones disuasorias y procedimientos rápidos y eficaces. En consecuencia, en su observación anterior, pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que la legislación pertinente incluyera disposiciones expresas a tal efecto. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera el procedimiento

explicado anteriormente en relación con la obstrucción por el empleador del ejercicio de los derechos de los empleados y afirma que seguirá esforzándose por alcanzar los objetivos establecidos en el Convenio. Recordando una vez más que la legislación aplicable (artículos 10 y 85 de la Ley de Relaciones Laborales y el artículo 4 del Reglamento sobre el derecho de asociación) no prohíbe explícitamente todos los actos de injerencia, en los términos descritos en el artículo 2 del Convenio, la Comisión hace hincapié en la necesidad de una legislación que proteja explícitamente a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra cualquier acto de injerencia por parte de las demás organizaciones o de sus miembros, incluidos, por ejemplo, los actos destinados a promover el establecimiento de organizaciones de trabajadores bajo el control de los empleadores o de las organizaciones de empleadores, y a prever expresamente procedimientos de recurso rápidos contra tales actos, junto con sanciones efectivas y disuasorias. **A la luz de estas consideraciones, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para incluir en la legislación pertinente disposiciones que prohíban explícitamente los actos de injerencia y que prevean sanciones suficientemente disuasorias y procedimientos rápidos y eficaces contra tales actos.**

La Comisión también pidió con anterioridad al Gobierno que proporcionara información estadística sobre el funcionamiento, en la práctica, de la Oficina de Asuntos Laborales y del Tribunal del Trabajo, incluido el número de casos de discriminación e injerencia antisindicales que se les habían presentado, la duración de las actuaciones y sus resultados. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que, entre junio de 2016 y mayo de 2019, se inició una causa sobre un empleado que había sido suspendido por participar en una procesión, pero más tarde se determinó que se debía a un desempeño deficiente y que los tribunales no habían dictado sentencias relativas a casos de discriminación o injerencia. La Comisión toma nota de que en su memoria complementaria el Gobierno indica que, entre junio de 2019 y mayo de 2020, la Oficina de Asuntos Laborales no recibió ninguna queja sobre suspensión de empleados debido a su participación en manifestaciones. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información estadística sobre el funcionamiento, en la práctica, de la Oficina de Asuntos Laborales y del Tribunal Laboral con respecto a las denuncias por discriminación e injerencia antisindicales presentadas ante ellos, la duración de los procedimientos y sus resultados.**

Artículos 1, 2 y 6. *Protección de los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales.* La Comisión observó anteriormente que las Disposiciones generales sobre el personal de la administración pública de Macao no contenían ninguna norma contra la discriminación y la injerencia antisindicales y que el Gobierno no había indicado ninguna otra disposición específica destinada a proteger explícitamente a los funcionarios públicos contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar la legislación a fin de prohibir explícitamente los actos de discriminación e injerencia antisindicales y conceder a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado una protección adecuada contra esos actos. La Comisión observa que el Gobierno reitera que la protección de los funcionarios públicos contra la discriminación o la injerencia por participar en actividades sindicales está garantizada, pero observa una vez más que no señala ninguna disposición legislativa específica en este sentido. **En estas circunstancias, recordando que el ámbito de aplicación del Convenio abarca a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para prohibir explícitamente los actos de discriminación e injerencia antisindicales y otorgar a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado una protección adecuada contra esos actos.**

Artículos 4 y 6. *Falta de disposiciones en materia de negociación colectiva para el sector privado y los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado.* En sus observaciones anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación del artículo 4 del Convenio tanto al sector privado como a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, ya sea mediante la aprobación del proyecto de ley sobre los derechos fundamentales de los sindicatos o cualquier otra legislación. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que siempre celebra debates y consultas con los interlocutores sociales, bien a través de la plataforma de consulta tripartita del Comité permanente de coordinación de asuntos sociales en el sector privado, que se ha convertido en una plataforma esencial para comunicar, negociar y llegar a un consenso y ayuda a establecer relaciones estables y armoniosas entre el empleador y los trabajadores, bien a través del mecanismo de consulta permanente establecido por el Consejo de revisión salarial de la administración pública con el fin de formular normas y procedimientos para el ajuste de las remuneraciones en la administración pública. El Gobierno señala que se están revisando actualmente varias leyes y reglamentos sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y que, a través de los diferentes canales de consulta, los funcionarios públicos pueden expresar sus opiniones sobre cuestiones pertinentes. **Recordando que el Convenio tiende esencialmente a promover las negociaciones bipartitas sobre las condiciones de empleo y que no es suficiente el establecimiento de procedimientos de consulta sencillos en lugar de procedimientos reales de negociación colectiva, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en un futuro muy próximo, para garantizar la plena aplicación del artículo 4 del Convenio tanto para el sector privado como para los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, ya sea mediante la aprobación**

del proyecto de ley sobre los derechos fundamentales de los sindicatos o de cualquier otra legislación, y que facilite información sobre cualquier novedad a este respecto.

Negociación colectiva en la práctica. La Comisión observa que el Gobierno no ha realizado ningún análisis estadístico sustancial sobre los convenios colectivos concertados. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que facilite estadísticas sobre el número de convenios colectivos celebrados, especificando los sectores en cuestión, su nivel y alcance, así como el número de empresas y trabajadores cubiertos.**

Colombia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1976)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 16 de septiembre de 2020 y de las observaciones conjuntas de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) recibidas el 1.º de octubre de 2020, así como de los comentarios correspondientes del Gobierno. La Comisión toma nota que estas distintas observaciones se refieren a cuestiones tratadas por la Comisión en la presente observación, así como a alegatos de vulneración del Convenio en la práctica.

Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) transmitidas por la Organización Internacional de Empleadores el 1.º de octubre de 2020, que se refieren a cuestiones tratadas en el marco de la presente observación.

Derechos sindicales y libertades públicas. La Comisión recuerda que, desde hace numerosos años, ha venido examinando, al igual que el Comité de Libertad Sindical, alegatos de violencia contra sindicalistas y de impunidad al respecto. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que la CSI, la CUT y la CTC siguen denunciando la persistencia de la situación de violencia antisindical en el país. A este respecto, la Comisión toma nota de que la CSI, después de haberse referido al impacto particularmente alto de la violencia antisindical en los sectores de la educación, el transporte, la minería y la energía, denuncia específicamente: i) el asesinato entre enero de 2019 y marzo de 2020 de 14 líderes sindicales; ii) la comisión en el mismo periodo de cuatro intentos de homicidio, un caso de desaparición forzosa y 198 casos de amenazas de muerte en contra de miembros del movimiento sindical; iii) el asesinato el 26 de julio de 2020 de un dirigente sindical del gremio agrario; iv) el seguimiento y espionaje, entre febrero y diciembre de 2019, por parte de agentes del ejército, de varios dirigentes sindicales y sociales, entre los cuales, el vicepresidente de la Unión de Trabajadores Estatales de Colombia (UTRADEC), y secretario de Derechos Humanos de la Confederación General del Trabajo (CGT), el Sr. Humberto Correa, y v) la incapacidad del Gobierno de proporcionar una protección puntual y adecuada a los sindicalistas amenazados de muerte, procesar los numerosos casos históricos de asesinatos y otros crímenes violentos y resolver la mayoría de los casos más recientes.

La Comisión toma también nota de que la CUT y la CTC afirman que persiste una intensa situación de violencia antisindical, con pautas sectoriales y territoriales similares a las descritas en 2019, siendo especialmente notable la reactivación de la violencia antisindical en el sector rural, particularmente en las zonas que eran anteriormente controladas por las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC). Las centrales sindicales manifiestan que las fuerzas paramilitares y nuevos grupos de delincuencia, conformados en algunas zonas en conexión con poderes económicos y políticos territoriales, son la principal fuente de amenaza para el sindicalismo. Añaden que los sindicatos más afectados por la violencia antisindical son aquellos de la agricultura, la educación, el sector minero-energético, el sector público y el transporte.

La Comisión toma nota de que la CUT y la CTC alegan específicamente que: i) tres años después de la firma del Acuerdo de Paz, se han registrado entre 2016 y mayo de 2020, 998 violaciones contra la vida e integridad de líderes sindicales (de las cuales 119 homicidios); ii) entre agosto de 2019 y mayo de 2020, se han presentado 141 nuevos actos documentados de violencia antisindical, entre los cuales se destacan 18 homicidios y 101 amenazas de muerte, con una tendencia de aumento de los homicidios en los últimos cuatro años; iii) el 44 por ciento de los actos de violencia antisindical sería imputable a grupos paramilitares mientras que el 52 por ciento es de origen desconocido; iv) la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los derechos humanos registró 55 masacres en el país desde enero de 2020 en comparación con las 36 de 2019, actos que, si bien no tienen como blanco directo a los sindicatos, deteriora la posibilidad de que las organizaciones de trabajadores realicen libremente su labor por temor a que se tomen represalias contra ellas; v) el paro nacional de noviembre de 2019 contra la política económica y social del Gobierno y para reclamar el cumplimiento del Acuerdo de Paz dio lugar a respuestas policiales desmedidas, y vi) a raíz de su papel protagónico en el mencionado paro, dirigentes de la Federación Colombiana de Educadores (FECODE) y de la CUT, incluido el presidente de la CUT, el Sr. Diógenes Orjuela, son víctimas de amenazas de muerte de parte de grupos paramilitares, sin que haya habido avances en las investigaciones correspondientes.

En relación con las medidas de protección para los dirigentes sindicales en situación de riesgo, la Comisión toma nota de que la CUT y la CTC denuncian la lentitud, la demora y la insuficiente eficacia de las mismas. Las centrales sindicales alegan específicamente que: i) para los años 2019 y 2020, solo se examinó el 38 por ciento del total de las solicitudes de medidas de protección presentadas durante este lapso de tiempo por miembros del movimiento sindical; ii) en un contexto de disminución del presupuesto asignado a la protección de los miembros del movimiento sindical, las medidas de protección discontinuadas en el año 2019 corresponden a un poco más del 50 por ciento de las medidas que se han mantenido, y iii) la participación real y efectiva de las organizaciones sindicales en el proceso de determinación de las medidas de protección ha ido disminuyendo, especialmente en el marco del Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas (CERREM).

La Comisión toma nota de que, por su parte, la ANDI destaca nuevamente los importantes esfuerzos de las instituciones públicas tanto en materia de protección de miembros del movimiento sindical como en relación con la lucha contra la impunidad, así como los resultados sustanciales obtenidos a este respecto.

La Comisión toma nota, a su vez, de las informaciones proporcionadas por el Gobierno respecto del fenómeno de la violencia antisindical y de las acciones institucionales tomadas para afrontarlo. La Comisión toma nota de que, desde una perspectiva general el Gobierno manifiesta que: i) al tiempo que ha alcanzado importantes avances en materia de seguridad, continúa enfrentando numerosos y graves desafíos derivados de la mutación y capacidad de adaptación de las organizaciones criminales y el mantenimiento de condiciones propicias para su multiplicación y fortalecimiento; ii) gracias a ingentes esfuerzos de parte de las distintas instituciones públicas, el Estado Colombiano ha logrado reducir significativamente los actos de violencia contra los miembros del movimiento sindical, el número de homicidios de sindicalistas habiendo experimentado un descenso del 84 por ciento entre 2001 y 2019; iii) de igual manera, el Estado ha logrado romper la brecha de impunidad que antes imperaba, siendo hoy 966 las sentencias condenatorias proferidas en relación con actos de violencia antisindical en comparación con una sola en 2001, y iv) si bien se rechaza cualquier acto violento contra los trabajadores sindicalizados, gran parte de los homicidios cometidos contra los sindicalistas no obedece a la actividad sindical de la víctima sino que es consecuencia de la violencia generalizada que aún existe en el país.

La Comisión toma nota de que, en relación con las iniciativas institucionales tomadas para alcanzar los resultados antes señalados, el Gobierno vuelve a destacar la importancia del Plan de Acción Oportuna (PAO), adoptado en 2018 con el fin de articular los programas de protección y recursos de todas las entidades del Gobierno encargadas de velar por la protección de los líderes sindicales, sociales y defensores de derechos humanos. La Comisión toma nota de que el Gobierno subraya también el papel relevante de la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores, liderada por el Ministerio de Trabajo, la cual agrupa a todas las instituciones públicas pertinentes y a los interlocutores sociales. El Gobierno manifiesta que, en su reunión de 23 de julio de 2020, la Comisión Interinstitucional abordó numerosos temas relativos, entre otros, a la prevención y protección contra los actos de violencia antisindical, las sanciones contra los mismos, así como las relaciones entre las centrales obreras y la policía en el marco del ejercicio de la protesta social. El Gobierno manifiesta que ya se cumplió el 80 por ciento de los compromisos adoptados durante dicha reunión, todos tendientes a proteger los derechos humanos de los trabajadores.

La Comisión toma nota a continuación de las informaciones específicas proporcionadas por el Gobierno en materia de protección de los miembros del movimiento sindical en situación de riesgo, y según las cuales: i) durante el año 2018 se realizaron 447 evaluaciones de riesgo de miembros del movimiento sindical, determinando 280 casos de riesgo extraordinario y 167 de riesgo ordinario; ii) durante el año 2019 se realizaron 332 evaluaciones de riesgo de miembros del movimiento sindical, determinando 206 casos de riesgo extraordinario, 1 de riesgo extremo y 125 de riesgo ordinario; iii) desde el 1.º de enero hasta el 31 de agosto de 2020, se realizaron 190 evaluaciones de riesgo de miembros del movimiento sindical, determinando 109 casos de riesgo extraordinario, 3 de riesgo extremo y 78 de riesgo ordinario; iv) la Unidad Nacional de Protección (UNP) cuenta actualmente con 298 dirigentes y activistas sindicales protegidos, y v) el gasto estimado de las medidas de protección a favor de los miembros del movimiento sindical ha sido de 42 889 000 054 pesos colombianos en 2018 (aproximadamente 12 081 623 dólares de los Estados Unidos) y de 39 986 188 070 pesos colombianos en 2019 (aproximadamente 11 262 552 dólares). La Comisión toma también nota de que, en respuesta a las observaciones de la CUT y de la CTC, el Gobierno señala que: i) no todas las solicitudes de protección se traducen en una evaluación exhaustiva del nivel de riesgo ya que la UNP verifica primero que las solicitudes cumplan con los requisitos mínimos establecidos por el Decreto 1066 de 2015; ii) en 2019 se mantuvieron el 87 por ciento de las medidas de seguridad establecidas el año anterior, y iii) los espacios interinstitucionales en materia de protección como el CERREM donde están invitadas las centrales sindicales siguen plenamente operativos. La Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta finalmente que el surgimiento de nuevos agentes generadores de amenaza se ha traducido, en lo corrido del 2019, en la necesidad de fortalecer los mecanismos y estrategias de protección para los líderes sociales y defensores de derechos humanos.

En materia de lucha contra la impunidad, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica específicamente que: i) la Fiscalía General de la Nación (FGN) continúa con su estrategia de investigación y judicialización de delitos contra sindicalistas a través de su impulso y seguimiento a casos a través del Grupo Élite conformado en 2016; ii) simultáneamente, la FGN, con base en la Directiva 002 de 30 de noviembre de 2017, viene implementando una estrategia de investigación y judicialización de delitos contra personas defensoras de derechos humanos, que ha sido fortalecida desde el año 2020, con una mayor capacidad humana, logística y científica, existiendo una interrelación entre las dos estrategias dado que una persona sindicalizada que ejerce actividades de defensa de derechos humanos es considerada como persona defensora de derechos humanos; iii) de 216 casos de homicidio de miembros del movimiento sindical objeto de investigaciones entre 2011 y 2020, la FGN ha alcanzado una tasa de esclarecimiento del 42,59 por ciento (con 44 casos respecto de los cuales se pronunciaron un total de 60 sentencias; 30 casos en etapa de juicio, 10 casos con imputación de cargos, seis casos en fase de indagación con orden de captura, y dos casos precluidos, y iv) los tribunales colombianos han proferido en total 966 sentencias relativas a actos de violencia antisindical, de las cuales 815 sentencias relativas a homicidios de miembros del movimiento sindical (525 de las mismas habiendo sido proferidas entre 2011 y 2020).

La Comisión toma nota adicionalmente de las informaciones proporcionadas por el Gobierno acerca de 34 homicidios cometidos en 2018 y denunciados por la CSI en 2019, indicándose que: i) 21 casos se encuentran en etapa de indagación, ocho en etapa de juicio, cuatro casos se encuentran con sentencias y un caso está archivado, y ii) de estas 34 denuncias, 19 se encuentran registradas en la estrategia de investigación y judicialización de delitos contra personas defensoras de derechos humanos (de los cuales 9 aparecen como dirigentes sindicales). ***La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando informaciones detalladas sobre los avances en las investigaciones de los mencionados casos.***

La Comisión toma también nota de los comentarios del Gobierno a las observaciones de la CUT y de la CTC acerca de la respuesta de las autoridades al paro nacional de noviembre de 2019 y a los actos antisindicales que afectaron a varios dirigentes sindicales activos en el marco del mencionado paro. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) el Gobierno ha siempre sido respetuoso del derecho a la protesta, firmándose en la sesión plenaria de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales un comunicado reiterando el derecho constitucional a la protesta pacífica; ii) el Gobierno generó espacios de diálogo con los distintos promotores del paro; iii) pese a las garantías brindadas por el Gobierno, se presentaron algunos focos de violencia dirigidos a desestabilizar la seguridad de los ciudadanos; iv) a raíz del atentado del cual fue objeto el 9 de febrero de 2020, el expresidente de FECODE, el Sr. Carlos Rivas, recibió con trámite de emergencia medidas completas de seguridad personal a partir del 19 de febrero de 2020, y v) el Presidente de la CUT, el Sr. José Diógenes Orjuela cuenta también con medidas completas de seguridad personal.

La Comisión reconoce nuevamente los esfuerzos significativos de las autoridades públicas, tanto en materia de protección de los miembros del movimiento sindical en situación de riesgo como en relación con el esclarecimiento y sanción de los actos de violencia antisindical. La Comisión vuelve a saludar especialmente a este respecto el compromiso activo de las distintas instancias pertinentes del Estado, las iniciativas tomadas para fortalecer la eficacia de la acción del Estado por medio de la coordinación interinstitucional, así como la consulta con los interlocutores sociales llevada a cabo en el seno de la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos. La Comisión toma particular nota de las 815 sentencias condenatorias pronunciadas en relación con homicidios de miembros del movimiento sindical desde el año 2001 y del incremento sustancial de las mismas desde 2016.

La Comisión expresa sin embargo su ***profunda preocupación*** por la persistente comisión de numerosos homicidios contra miembros del movimiento sindical y otros actos de violencia antisindical en el país, así como por las amenazas de muerte en contra de dirigentes sindicales nacionales y locales, en un contexto de crecientes ataques a los líderes sociales en general. La Comisión toma especial nota de las indicaciones de las centrales sindicales sobre la particular afectación de los sindicatos de la agricultura, la educación, la energía y las minas, así como de las referencias del Gobierno y las centrales sindicales sobre las mutaciones en curso en cuanto al origen de la violencia antisindical. Consciente de la complejidad de los retos que enfrentan los entes responsables de las investigaciones penales, la Comisión se ve sin embargo nuevamente obligada a observar la ausencia de datos sobre el número de condenas a autores intelectuales de los actos de violencia antisindical y vuelve a subrayar a este respecto el carácter crucial de la identificación y condena de los autores intelectuales de dichos crímenes para poder atajar el ciclo de reproducción de la violencia antisindical. ***Ante la magnitud de los retos descritos y reconociendo las acciones significativas tomadas por las autoridades públicas, la Comisión insta al Gobierno a que siga fortaleciendo sus esfuerzos y recursos para brindar una protección adecuada a todos los dirigentes sindicales y sindicalistas en situación de riesgo, así como a sus organizaciones, dedicando toda la atención y fondos necesarios a los sectores más afectados por la violencia antisindical. Destacando el incremento significativo de las sentencias pronunciadas, la Comisión insta igualmente al Gobierno a que siga tomando todas las medidas necesarias para que todos los actos de violencia antisindical, homicidios y otros, acaecidos en el país sean esclarecidos y que los autores, tanto materiales como intelectuales de los mismos sean condenados. La Comisión espera***

especialmente que se tomen todas las medidas adicionales y se dediquen todos los recursos necesarios para que las investigaciones y procesos penales realizados aumenten significativamente su efectividad en la identificación y sanción de los autores intelectuales de los actos de violencia antisindical. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones detalladas al respecto. La Comisión pide finalmente al Gobierno que proporcione informaciones sobre los alegatos de las centrales sindicales relativos a supuestos actos de «espionaje» (como seguimientos) en contra de una serie de dirigentes sindicales.

Medidas de reparación colectiva a favor del movimiento sindical. En su anterior comentario, la Comisión había tomado nota con interés de la instalación de la Mesa Permanente de Concertación para la reparación colectiva al movimiento sindical (en adelante la Mesa). La Comisión había pedido al Gobierno que siguiera proporcionando informaciones sobre la labor de la Mesa, así como sobre la implementación en la práctica de las medidas de reparación colectiva a favor del movimiento sindical por su afectación por la violencia. La Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta que: i) el 29 de noviembre de 2019, se llevó a cabo la segunda sesión de la Mesa que permitió concertar su funcionamiento y las acciones necesarias para avanzar con el proceso de toma de declaración del movimiento sindical ante la Defensoría del Pueblo, etapa fundamental para permitir el ingreso del sujeto colectivo al Registro Único de Víctimas; ii) la Defensoría del Pueblo, la CUT, la CGT, la CTC y FECODE se reunieron en diciembre de 2019 con el fin de revisar la información a disposición del movimiento sindical para la realización de esta declaración; iii) a solicitud del movimiento sindical, la tercera reunión de la Mesa fue postergada en dos oportunidades con miras a permitir otra reunión preparatoria del movimiento sindical con la Defensoría del Pueblo y la Unidad para las Víctimas; iv) la tercera reunión de la Mesa tuvo lugar de manera virtual los días 23 de abril y 4 de mayo de 2020 con el liderazgo de la Unidad para las Víctimas; v) tal como acordado en la 3.ª reunión de la Mesa, se llevaron a cabo posteriormente dos reuniones técnicas con el Movimiento Sindical en julio y septiembre de 2020 para revisar los avances en la sistematización de la información; v) la realización de dichas reuniones han permitido contratar al personal técnico necesario para avanzar con el proceso, y vi) la Unidad para las Víctimas está gestionando desde el mes de octubre de 2020 la 4.ª reunión de la Mesa, quedando a la espera de una respuesta del movimiento sindical para la definición de una fecha. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera su voluntad política para alcanzar la reparación del movimiento sindical y subraya la importancia de que el mismo, lleve a cabo la mencionada declaración ante la Defensoría del Pueblo para poder seguir adelante con el procedimiento legal.

La Comisión toma también nota de que, por su parte, la CUT y la CTC alegan que: i) una vez realizado el protocolo de instalación de la Mesa, esta no ha vuelto a reunirse ni ha adelantado ninguna de las tareas que se le han asignado luego de un año de constitución por falta de iniciativa y voluntad política del Gobierno; ii) a pesar de la pandemia, el proceso podría haber continuado de manera virtual; iii) no se ha contratado al personal técnico necesario para adelantar el proceso y iv) la Mesa debe también avanzar en facilitar a las organizaciones sindicales la declaración formal del sindicalismo ante la Defensoría del Pueblo.

Tomando nota de las posiciones respectivas del Gobierno y de las centrales sindicales sobre la labor llevada a cabo por la Mesa en 2020, la Comisión confía en que, en vista de los actos de violencia cometidos en su contra, se harán efectivas a la brevedad las medidas de reparación colectiva a favor del movimiento sindical. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando informaciones al respecto.

Artículo 200 del Código Penal. En su comentario anterior, la Comisión había tomado nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno sobre el efecto de las iniciativas legislativas e institucionales dirigidas a agilizar la aplicación del artículo 200 del Código Penal que prevé sanciones penales para una serie de actos contrarios a la libertad sindical y la negociación colectiva. La Comisión había tomado nota en particular de que, a raíz del procedimiento penal especial abreviado establecido por la Ley núm. 1826, de 12 de enero de 2017 y gracias al plan de trabajo conjunto elaborado desde agosto de 2016 por la FGN y el Ministerio de Trabajo, se había concluido el examen del 86 por ciento de los 2 530 casos de supuesta violación del artículo 200. Por otra parte, la Comisión había tomado nota de las alegaciones de la CUT, CTC y CGT según las cuales imperaba una completa impunidad en relación con la aplicación de dicho artículo, en la medida en que no se había proferido ninguna sentencia condenatoria. La Comisión había tomado también nota de la respuesta del Gobierno al respecto, indicando que diez casos se encontraban judicializados, ilustrándose así la ausencia de impunidad.

La Comisión toma nota de que el Gobierno y la ANDI proporcionan datos actualizados sobre el resultado de las investigaciones relativas a supuestas violaciones del artículo 200 del Código Penal. El Gobierno manifiesta que, de los 2 727 casos de posible violación del artículo 200 del Código Penal ingresados en la FGN entre 2011 y el 20 de octubre de 2020, el 91,02 por ciento ha concluido y tan solo el 8,98 por ciento se encuentra todavía en investigación. El Gobierno manifiesta adicionalmente que la conclusión de los mencionados casos se debe a: i) el archivo de las acciones penales (1 363 casos, estableciéndose en el 61, 78 por ciento de dichos casos que la conducta delictiva no había existido); ii) la terminación de la acción penal por preclusión o extinción de la querrela (520 casos); iii) el desistimiento del trabajador o de la organización sindical (441 casos), y iv) conciliaciones (158 casos y cuyo número ha aumentado de manera significativa desde agosto de 2016). La Comisión toma también nota de que el Gobierno indica no compartir las afirmaciones de las centrales sindicales sobre la impunidad de las conductas violatorias del artículo 200

ya que más del 90 por ciento de las investigaciones han sido completadas y que los mencionados resultados han sido presentados en el Comité Interinstitucional de Derechos Humanos que lidera el Ministerio del Trabajo y en el que participan las centrales obreras.

La Comisión toma nota de que, por su parte, la CUT y la CTC manifiestan que las cifras proporcionadas por el Gobierno no incluyen los datos correspondientes a la formulación de imputación de cargos y a la judicialización de los casos, elementos necesarios para evaluar la efectividad concreta de las investigaciones relativas a los delitos cometidos en violación del artículo 200 del Código Penal. Las centrales sindicales añaden que la efectividad del artículo 200 no se ha puesto a consideración del movimiento sindical a lo largo del año 2020 y que no se han propiciado mesas de concertación sobre el tema.

Al tiempo que saluda nuevamente el número en aumento de casos conciliados y que toma nota de que, en sus respuestas a las observaciones de la CUT y de la CTC, el Gobierno se refiere a la existencia de ocho casos actualmente ante los tribunales, la Comisión sigue constatando la ausencia de imposición de sanciones penales por violación del artículo 200 del Código Penal a pesar del número muy elevado de denuncias penales presentadas a este respecto desde el año 2011. **Con base en lo anterior, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que entable conjuntamente con la FGN y los interlocutores sociales una evaluación de la efectividad del artículo 200 del Código Penal y de su aplicación y que informe de los resultados y eventuales acciones tomadas a raíz de la misma.**

Artículos 2 y 10 del Convenio. Contratos sindicales. En relación con el contrato sindical, figura contractual contemplada en la legislación colombiana en virtud de la cual uno o varios sindicatos de trabajadores se comprometen a prestar servicios o ejecutar una obra a favor de una o varias empresas o sindicatos de patronos por medio de sus afiliados, la Comisión recuerda que, en años anteriores, había pedido al Gobierno que proporcionara sus comentarios a las observaciones de la CUT y la CTC según las cuales el contrato sindical perpetuaba y extendía prácticas de intermediación laboral ilegal y desnaturalizaba la actividad sindical por medio de la creación de falsas organizaciones sindicales.

La Comisión recuerda a este respecto que, en su último comentario, había tomado nota de: i) la manifestación del Gobierno según la cual el contrato sindical es una figura legal validada por las altas cortes del país que permite la participación de los sindicatos en la generación de empleo, existiendo garantías para evitar el abuso del contrato sindical por parte de falsos sindicatos gracias a las disposiciones del Decreto 0636 de 2016 y al control de la inspección de trabajo en materia de intermediación laboral; ii) la posición coincidente de la ANDI, haciendo además énfasis sobre la importancia de respetar la autonomía de los sindicatos de firmar o no contratos sindicales; iii) la reiterada posición de la CUT y la CTC alegando que el contrato sindical afecta la finalidad y la autonomía de las organizaciones sindicales, impide el efectivo ejercicio de los derechos sindicales de parte de los trabajadores y permite el mantenimiento de operaciones de intermediación laboral ilegal en el sector de la salud, y iv) la posición de la CGT según la cual si bien el contrato sindical puede constituir una figura válida para sindicatos fuertes, en la práctica, un número sustancial de cooperativas de trabajo asociado se han constituido en falsos sindicatos para firmar contratos sindicales, especialmente en el sector de la salud.

La Comisión recuerda que, con base en los mencionados elementos, había: i) observado que en el marco muy singular de la figura del contrato sindical —mediante el cual un sindicato se encarga directamente, por medio de sus afiliados, de una actividad productiva a favor de una empresa— el sindicato es el responsable de organizar el trabajo de sus afiliados y de otorgarles los beneficios correspondientes a la labor realizada; ii) constatado que tanto el Gobierno como las tres centrales sindicales nacionales (CUT, CTC y CGT) coincidían en que más del 98 por ciento de los contratos sindicales se concentraban en el sector de la salud, y iii) constatado con profunda preocupación que las tres centrales denunciaban que cooperativas de trabajo asociado, anteriormente involucradas en actividades ilícitas de intermediación laboral en el sector de la salud, habrían asumido la forma de falsos sindicatos para poder continuar con dichas actividades por medio de contratos sindicales. Con base en lo anterior, la Comisión había subrayado que el ejercicio por un sindicato de trabajadores de un poder de gestión y decisión sobre el empleo de sus afiliados es susceptible de generar un conflicto de intereses con su función de defensa de las reivindicaciones de los mismo. La Comisión había por lo tanto solicitado al Gobierno que llevara a cabo un control pormenorizado del uso del contrato sindical, en particular, en el sector de la salud y tomara las medidas necesarias para garantizar que la figura del contrato sindical no menoscabe los derechos sindicales de los trabajadores.

La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera lo manifestado en 2019 y señala que: i) el contrato sindical permite que los sindicatos puedan participar en la gestión de las empresas y la promoción del empleo por medio del contrato sindical; ii) en el marco del contrato sindical, surgen dos tipos de relaciones: una, es la que se da entre empresa y sindicato, la cual se trata de una manifestación de las relaciones colectivas, regulada por las normas colectivas del trabajo; la otra es la que surge entre los afiliados al sindicato y el sindicato, relación especial cobijada de forma particular por las garantías mínimas y principios básicos constitucionales del trabajo, sin que formen una relación laboral, pues el contrato sindical no surgió con la vocación de transformar al sindicato en un nuevo tipo de empleador; iii) los trabajadores que hacen parte de un contrato sindical, ya se encuentran cubiertos por un convenio colectivo, suscrito entre el empleador y la organización sindical; iv) las varias disposiciones del Decreto núm. 036 de 2016 y, en particular, la regla según

la cual no se puede suscribir un contrato sindical si la organización sindical no cuenta al menos con seis meses de constitución antes de la firma del contrato impiden que pueda crearse una organización sindical con el único fin de suscribir de manera inmediata contratos sindicales; v) el Ministerio de Trabajo lleva a cabo un control de los casos que son denunciados por intermediación laboral ilegal, entre los que se encuentran aquellos que involucran el uso indebido del contrato sindical; vi) el Ministerio del Trabajo se encuentra en proceso de adopción del plan de acción de la «Política Pública de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo: Comprometidos con el Trabajo Decente 2020-2030» adoptada el 20 de febrero de 2020, plan que contemplará acciones orientadas a fortalecer las libertades sindicales que involucren el control del uso de contratos sindicales; vii) eran 567 los contratos sindicales vigentes entre enero y junio de 2020, de los cuales un 95,8 por ciento en el sector de la salud; viii) se registraron 11 querellas sobre uso indebido del contrato sindical (siete en averiguación preliminar, tres en la etapa de formulación de cargos y una en la etapa de notificación); ix) en cuanto a visitas de inspección enfocadas a la vigilancia de contratos sindicales, se efectuó la caracterización de los contratos sindicales vigentes, desagregando el sector económico, los cuales se centran en las actividades económicas de salud, industria manufacturera y explotación agrícola; x) con el fin de dar cumplimiento al porcentaje de un 20 por ciento de visitas de inspección a los contratos sindicales vigentes, se estableció como enfoque principal a los sectores económicos de exportación, y xi) por efecto de la pandemia, se estableció suspender las visitas de inspección, por lo cual, no se tienen datos frente a las visitas de inspección de los contratos sindicales en el periodo de enero a junio de 2020. La Comisión toma nota de que, por su parte, la ANDI vuelve a expresar una posición similar a la del Gobierno, subrayando nuevamente que se debe respetar la autonomía de las organizaciones sindicales de celebrar contratos sindicales, tal como lo hace por ejemplo la central sindical CGT.

La Comisión toma nota finalmente de que, por su parte, la CUT y la CTC reiteran en sus últimas observaciones que la figura del contrato sindical, que supone que una empresa proporciona dineros adicionales a la organización sindical: i) desdibuja la naturaleza para la cual están conformadas las organizaciones sindicales, y ii) constriñe la autonomía de las mismas en relación con la empresa y esconde la naturaleza del verdadero empleador. La Comisión toma nota de que las dos centrales sindicales afirman además que: i) persiste la proliferación del contrato sindical ya que, entre enero a junio de 2020, se reportaron 567 contratos sindicales depositados; ii) a la fecha no se ha atendido por parte del Gobierno nacional ninguna reforma normativa que limite su uso, menos aún se ha permitido plantear una reforma que los elimine de la normatividad colombiana; iii) la Inspección del Trabajo ha sido reacia a considerar la investigación de contratos sindicales mediante el procedimiento de intermediación laboral ilegal y cuando realiza visitas de inspección se limita a requisitos de forma para la suscripción y vigencia del contrato sindical, y iv) a la fecha, no se conoce ninguna sanción emitida contra uno de los más de 1 700 contratos sindicales existentes en el país, los cuales son concluidos con sindicatos supuestamente independientes no conocidos por el movimiento sindical real.

La Comisión toma debida nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno y los interlocutores sociales respecto de la figura del contrato sindical. La Comisión constata que los distintos actores reiteran sus posiciones respectivas y observa que no se han dado cambios particulares en la legislación o en la práctica. La Comisión constata en particular que el uso del contrato sindical sigue concentrándose en el 95 por ciento de los casos en el sector de la salud. A este respecto, al tiempo que es plenamente consciente de los ingentes obstáculos planteados por la pandemia de COVID-19 a las actividades de la inspección de trabajo, la Comisión observa que el Gobierno no hace mención de la prioridad de planificar actividades de control del uso del contrato sindical en dicho sector. **Con base en lo anterior, subrayando nuevamente que la atribución a un sindicato de trabajadores de un poder de gestión y de decisión sobre el empleo de sus afiliados puede generar un conflicto de interés y poner por lo tanto en peligro la capacidad del sindicato de llevar a cabo al mismo tiempo la responsabilidad propia de las organizaciones sindicales consistente en apoyar y defender de manera independiente las reivindicaciones de sus miembros en materia de empleo y condiciones de trabajo, la Comisión pide al Gobierno que: i) en un futuro próximo planifique y lleve a cabo un control pormenorizado del uso del contrato sindical, en particular, en el sector de la salud, y ii) después de haber compartido los resultados de dichos controles con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias, inclusive de carácter legislativo si fuera necesario, para garantizar que la figura del contrato sindical no menoscabe los derechos sindicales de los trabajadores y no sea utilizada para fines incompatibles con el artículo 10 del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre todo avance al respecto.**

Artículo 4. Cancelación judicial del registro sindical. En su anterior comentario, la Comisión había pedido al Gobierno que proporcionara sus comentarios respecto de las afirmaciones de la CUT y la CTC que el procedimiento abreviado del artículo 380.2 del CST relativo a la cancelación del registro sindical no prevería las garantías procesales suficientes.

La Comisión toma nota de que el Gobierno describe las distintas etapas y plazos del procedimiento sumario de cancelación del registro sindical establecido en el CST. El Gobierno manifiesta a este respecto que: i) este procedimiento judicial, que reconoce el derecho a controvertir y prevé el derecho de apelación con efecto suspensivo de la decisión de primera instancia, contempla las garantías constitucionales del

debido proceso; ii) acerca de las alegaciones de que ciertas empresas se aprovecharían de este procedimiento para vulnerar la libertad sindical, los jueces se pronuncian de manera independiente después de un análisis de cada caso particular, por lo cual no se puede inferir que hayan cancelaciones de organizaciones sindicales de forma sistemática, y iii) en su sentencia C-096/93, la Corte Constitucional consideró que el artículo 380 del CST cumplía con el artículo 4 del Convenio que prohíbe la disolución o suspensión administrativa de las organizaciones sindicales. La Comisión toma nota de que, por su parte, la CUT y la CTC: i) alegan nuevamente que los plazos muy cortos establecidos por el artículo 380.2 del CST no proporcionan garantías procesales suficientes a las organizaciones sindicales; ii) varios casos recientes demuestran que ciertas empresas utilizan el proceso abreviado para intentar eliminar organizaciones sindicales en represalia a la realización de presuntos ceses ilegales de actividades, y iii) solicitan la revisión del CST para restringir la actual posibilidad de liquidar sindicatos por razones y mediante procedimientos incompatibles con el Convenio.

La Comisión toma debida nota de los elementos proporcionados por el Gobierno sobre el procedimiento establecido por el artículo 380.2 del CST y, en particular de la existencia de un derecho de apelación con efecto suspensivo. La Comisión constata también que, en sus observaciones, las centrales sindicales se refieren hasta ahora a acciones judiciales basadas en el artículo 380.2 pero no a sentencias de disolución pronunciadas en aplicación del mencionado procedimiento. Al mismo tiempo, la Comisión observa también que: i) los plazos establecidos por el artículo 380.2 para que los sindicatos objeto de una acción en disolución puedan presentar su defensa y, eventualmente, apelar una decisión de primera instancia son sumamente cortos (5 días en cada caso), y ii) la CUT y la CTC denuncian también los motivos sobre la base de los cuales se podría iniciar el procedimiento sumario de disolución judicial del sindicato, en particular la realización de presuntos ceses ilegales de actividad. ***Recordando nuevamente que la cancelación del registro sindical constituye una forma extrema de intervención que debe limitarse a infracciones graves de la ley después de haber agotado otros medios menos drásticos para la organización en su conjunto, y que es importante, que esas medidas vayan acompañadas de todas las garantías necesarias que solo puede asegurar un procedimiento judicial normal, la Comisión pide, por una parte, al Gobierno que indique los motivos que justificarían la aplicación de los plazos procesales muy breves establecidos por el artículo 380.2 del CST y, por otra, que indique en qué medida la realización de un cese de actividades, considerado como ilegal, puede constituir un motivo de disolución de una organización sindical.***

Artículos 3 y 6. Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular su programa de acción. Cuestiones legislativas. La Comisión recuerda que desde hace numerosos años se refiere a la necesidad de tomar medidas para modificar la legislación en relación con: i) la prohibición de la huelga a las federaciones y confederaciones (artículo 417, inciso i), del CST) y en una gama muy amplia de servicios que no son necesariamente esenciales en el sentido estricto del término (artículo 430, incisos b), d), f) y h); artículo 450, párrafo 1, inciso a), del CST; Ley Tributaria núm. 633/00, y Decretos núms. 414 y 437, de 1952; 1543, de 1955; 1593, de 1959; 1167, de 1963; 57 y 534, de 1967), y ii) la posibilidad de despedir a los trabajadores que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, párrafo 2, del CST), incluso en casos en que la ilegalidad resulte de exigencias contrarias a las obligaciones del Convenio.

En relación con la prohibición de la huelga en una serie de servicios que no son necesariamente esenciales en el sentido estricto del término, la Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta en primer lugar que el derecho de huelga, aun cuando se trata de un derecho fundamental de las organizaciones sindicales, no es un derecho absoluto, y que, por lo tanto, puede ser sujeto de limitaciones como en el caso de los ámbitos donde se prestan los servicios públicos esenciales. La Comisión toma nota a continuación de que el Gobierno informa sobre la tramitación en la Cámara de Representantes del proyecto de ley núm. 071 de 2019, por medio del cual se modifica el Código Sustantivo de Trabajo, con el fin de armonizar el derecho a la huelga con los Convenios sobre libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo, radicado en la Cámara de Representantes el 24 de julio de 2019 y cuyo primer debate tuvo lugar el 17 de febrero 2020. El Gobierno indica que, en su concepto emitido acerca del mencionado proyecto, el Ministerio del Trabajo consideró necesario que, en el mismo, se definieran los servicios públicos esenciales y que el proyecto fuese discutido en la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta que no existe hoy un consenso tripartito para llevar a cabo las modificaciones legislativas solicitadas por las centrales obreras en materia de huelga y que, sobre el particular, conviene tomar en cuenta tanto la posición de las organizaciones sindicales como las de las organizaciones de empleadores. La Comisión toma nota de que el Gobierno describe finalmente de manera detallada la sentencia SL1680-2020 de 24 de junio de 2020 de la Corte Suprema de Justicia relativa a una huelga en el sector de la salud, destacando que la misma: i) indica que la huelga no está prohibida en todo el sector de la salud, sino estricta y exclusivamente en aquellos servicios cuya interrupción realmente ponga en peligro directo la salud o la vida de las personas; ii) cambia su criterio y considera que el procedimiento establecido en los artículos 444 y 445 del CST —que prevén una serie de requisitos para el ejercicio del derecho de huelga—, se aplica únicamente para las huelgas contractuales, en las cuales se busca la suscripción de convenciones colectivas, y iii) considera que el mencionado procedimiento no puede en cambio aplicarse a otra clase de huelgas, como la imputable al empleador, la política o por solidaridad, en la

medida en que los artículos 444 y 445 fueron adoptados antes de la Constitución de 1991, en una época en la cual el legislador no había considerado otras huelgas que la contractual.

La Comisión toma nota de que, por su parte, la ANDI, después de haber expresado la opinión de que el derecho de huelga no está abarcado por el Convenio, manifiesta nuevamente que la legislación y la jurisprudencia colombiana en materia de huelga en los servicios esenciales son plenamente satisfactorias y que el país cuenta con una justicia independiente que se encarga de analizar cada caso cuando se presentan conflictos entre el empleador y el trabajador. La Comisión toma finalmente nota de que la CUT y la CTC se refieren también en sus observaciones a la sentencia SL1680-2020 y que, al respecto, subrayan especialmente que, por medio de esta sentencia, la Corte Suprema: i) reconoce la huelga como un derecho humano fundamental, y ii) se basa en la posición de los órganos de control de la OIT para examinar si, en el caso concreto considerado, el cese de actividades ha puesto efectivamente en peligro directo la vida, la salud o la seguridad de las personas. La Comisión toma nota de que la CUT y la CTC afirman al mismo tiempo que: i) la mencionada sentencia es válida solo entre las partes y, por proceder de un tribunal de casación, no afecta la vigencia de las normas legales sobre la materia; ii) a la fecha, no se ha hecho por parte del Gobierno ninguna propuesta de modificación normativa a las disposiciones de la legislación que constriñen y vulneran el derecho de huelga, y iii) si bien continúa en trámite el proyecto de ley 071 de 2019, propuesto por las centrales sindicales para adecuar la legislación nacional sobre el derecho de huelga a los estándares internacionales de la OIT, la bancada de Gobierno ha impedido que se debata el proyecto y se someta a votación pretendiendo que sea archivado por segunda vez.

La Comisión toma debida nota de los elementos proporcionados por el Gobierno y los interlocutores sociales. La Comisión toma nota con **interés** de la sentencia SL1680-2020 de la Corte Suprema remitida por el Gobierno y las centrales sindicales que se basa en la naturaleza fundamental del derecho de huelga para aplicar e interpretar las disposiciones legales que establecen sus condiciones de ejercicio y fijan sus límites. A este respecto, la Comisión recuerda que, en su comentario anterior, había tomado nota de que, tanto la Corte Constitucional, respecto del sector de los hidrocarburos, como la Corte Suprema respecto de los distintos servicios definidos como esenciales por la legislación, han solicitado que se revise la misma para acotar mejor las limitaciones impuestas al ejercicio del derecho de huelga. La Comisión sigue observando sin embargo que no se han producido todavía avances concretos respecto de las reformas legislativas solicitadas por la Comisión en materia de huelga en los servicios esenciales. La Comisión recuerda su comentario anterior a este respecto en el cual indicó que: i) considera que los servicios esenciales respecto de los cuales pueden imponerse limitaciones o prohibiciones al derecho de huelga son solo aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, y ii) si bien el concepto de servicios esenciales no es absoluto, ha considerado que sectores como los hidrocarburos y los transportes públicos no constituyen servicios esenciales en sentido estricto sino servicios públicos de importancia trascendental que pueden requerir el mantenimiento de un servicio mínimo. **La Comisión espera por lo tanto firmemente que el Gobierno tomará las medidas necesarias para revisar a la brevedad las disposiciones legislativas anteriormente señaladas en materia de servicios esenciales en el sentido indicado. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre todo avance al respecto y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.**

En relación con el artículo 417 del CST, que prohíbe a federaciones y confederaciones iniciar movimientos de huelga, la Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta que la vocación de las federaciones y confederaciones no es propiamente la de asumir posición frente a un conflicto colectivo de trabajo relativo a una empresa o actividad económica en particular, sino la de representar y promover los intereses sindicales en general, sin la intención de ejercer el derecho de huelga. La Comisión toma nota de que tanto el Gobierno como la ANDI se refieren también nuevamente a las sentencias C-797 de 2000 y C-018 de 2015 en las cuales la Corte Constitucional destacó que las federaciones y confederaciones desarrollan funciones de asesoría de sus organizaciones afiliadas y que, en el contexto de un conflicto económico planteado al empleador a través del pliego de peticiones, se justifica constitucionalmente que las federaciones y confederaciones estén excluidas de la decisión de declarar la huelga.

Tomando nota, por otra parte, de las persistentes críticas expresadas por las centrales sindicales nacionales e internacionales respecto de la prohibición establecida por el artículo 417 del CST, la Comisión recuerda nuevamente que, en virtud del *artículo 6* del Convenio, las garantías de los *artículos 2, 3 y 4* de dicho instrumento se aplican plenamente a las federaciones y confederaciones, las cuales, por consiguiente, deben poder determinar libremente su programa de acción. La Comisión vuelve a indicar adicionalmente que, en virtud del principio de la autonomía sindical, expresado en el *artículo 3* del Convenio, no corresponde a las autoridades públicas determinar el papel respectivo de los sindicatos de base y de las federaciones y confederaciones a los cuales pertenecen. La Comisión subraya finalmente que, tal como destacado por la sentencia 1680 de 2020 de la Sala Laboral de la Corte Suprema ampliamente descrita por el Gobierno en su memoria, el derecho de huelga no se limita a los conflictos colectivos relativos a la negociación de un convenio colectivo de empresa y, por consiguiente, en contextos en donde la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores va más allá del ámbito de una sola empresa, es especialmente importante que se reconozcan a las federaciones y confederaciones el goce de todas las garantías previstas en el Convenio.

A la luz de lo anterior, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome a la brevedad las medidas necesarias para que se revise el artículo 417 del CST que prohíbe el derecho de huelga a federaciones y confederaciones. La Comisión pide al Gobierno que informe de todo avance al respecto.

La Comisión toma nota finalmente de las informaciones proporcionadas por el Gobierno sobre la consideración por la subcomisión de asuntos internacionales de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de algunos temas mencionados en el presente comentario. **La Comisión espera nuevamente que la labor de la subcomisión permitirá agilizar la toma de las distintas medidas solicitadas por la Comisión para dar plena aplicación al Convenio. La Comisión recuerda que el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1976)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a actualizar el examen de la aplicación del Convenio realizado en 2019 sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año (véanse artículos 1, 2 y 4 *infra*).

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y el 16 de septiembre de 2020, de las observaciones conjuntas de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y el 1.º de octubre de 2020, de las observaciones de la Confederación General del Trabajo (CGT) recibidas el 5 de septiembre de 2019, así como de las observaciones conjuntas de la CSI, la Confederación Sindical de las Américas (CSA), la CUT y la CTC recibidas el 1.º de septiembre de 2017. La Comisión toma nota de que estas distintas observaciones se refieren a cuestiones tratadas por la Comisión en la presente observación, así como a alegatos de vulneración del Convenio en la práctica relativos en particular a denuncias de despidos antisindicales en el sector privado. La Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno al respecto.

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC), de la CTC y de la CSI recibidas el 22 de marzo de 2019 y de la respuesta del Gobierno a las mismas. La Comisión toma nota también de las observaciones de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT) y sus organizaciones afiliadas ACDAC, la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV) y el Sindicato de Trabajadores del Transporte Aéreo Colombiano (SINTRATAC), recibidas el 4 de septiembre de 2019, que se refieren, por un lado, a hechos que son objeto del caso núm. 3316 ante el Comité de Libertad Sindical y, por otro, a temas examinados en el presente comentario.

La Comisión toma finalmente nota de las observaciones conjuntas de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), recibidas el 30 de agosto de 2019 y de las observaciones de la ANDI transmitidas por la OIE el 1.º de octubre de 2020, que se refieren a cuestiones tratadas en el marco de la presente observación.

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical. En sus anteriores comentarios, la Comisión había tomado nota de que la CUT, la CTC y la CGT denunciaban la ausencia de mecanismos que brindaran una protección adecuada contra la discriminación antisindical, alegando especialmente: i) la lentitud e ineficacia del examen por el Ministerio de Trabajo de las querellas administrativas laborales; ii) la ausencia, con excepción del procedimiento de levantamiento del fuero sindical, aplicable únicamente a los dirigentes sindicales, de un mecanismo judicial expedito para la protección contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales, y iii) la falta de protección de la Fiscalía General de la Nación (FGN) en el marco de la aplicación del artículo 200 del Código Penal que tipifica como delitos una serie de actos antisindicales. Con base en lo anterior, la Comisión había invitado al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, entablara un examen de conjunto de los mecanismos de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada al respecto.

La Comisión toma nota a este respecto de que, en sus observaciones de 2019, las centrales sindicales nacionales reiteran sus alegaciones anteriores, y que la CUT y la CTC alegan específicamente que: i) los plazos empleados por la administración de trabajo para examinar las querellas administrativas laborales son excesivamente largos, dándose casos en los que han pasado más de 1 400 días sin que la administración se pronuncie; ii) dichos largos plazos pueden ser especialmente dañinos para la protección de los derechos sindicales ya que, en virtud del artículo 52 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, la facultad de las autoridades para imponer sanciones caduca a los tres años, y iii) el recién aprobado Plan Nacional de Desarrollo contiene disposiciones susceptibles de debilitar aún más la efectividad de la acción de la inspección de trabajo. La Comisión toma también nota de que, en sus observaciones de 2020, la CUT y la CTC afirman que, de las solicitudes presentadas a la administración de trabajo en 2020 por

organizaciones sindicales o por trabajadores, menos del 5 por ciento están siendo investigadas y tan solo el 1 por ciento ha tenido un avance hacia la sanción de la conducta empresarial.

La Comisión toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno sobre las iniciativas institucionales tomadas en materia de lucha contra la violencia antisindical, así como sobre la aplicación del artículo 200 del Código Penal, las cuales son objeto de examen en el marco del Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). La Comisión toma también nota de que el Gobierno añade en sus comentarios a las observaciones de 2019 de las centrales sindicales que: i) con el objeto de mejorar los procedimientos y tiempos en las investigaciones administrativas que realizan los inspectores del trabajo, se diseñaron herramientas técnicas de inspección para promover la estandarización de los procedimientos de investigación y sanción, y ii) las disposiciones recientemente adoptadas que modifican el procedimiento administrativo sancionatorio en materia laboral y son objeto de críticas de las centrales sindicales tienen la finalidad de descongestionar las actuaciones administrativas laborales al suspender el procedimiento administrativo cuando los investigados se comprometan a implementar las medidas correctivas requeridas en un plazo razonable. La Comisión toma también nota de que, en sus informaciones complementarias de 2020, el Gobierno proporciona datos sobre el funcionamiento de la inspección de trabajo en general referidos a los sistemas de información utilizado por la inspección de trabajo para registrar y organizar sus investigaciones y garantizar el cobro de las multas, así como elementos sobre las iniciativas de capacitación virtual de los inspectores. La Comisión toma finalmente nota de que, en sus comentarios a las observaciones de 2020 de la CUT y de la CTC, el Gobierno niega que exista una ineficacia de la actuación de la inspección de trabajo en materia de discriminación antisindical ya que se observa un avance significativo en la protección de estos derechos por medio de las investigaciones administrativas correspondientes. El Gobierno manifiesta a este respecto que, entre el 1.º de enero y el 15 de octubre de 2020 se han presentado 47 querellas administrativas laborales relativas a actos antisindicales, la totalidad de dichos expedientes encontrándose actualmente en fase de averiguación preliminar.

Al tiempo que toma debida nota de dichas informaciones, la Comisión observa que el Gobierno proporciona elementos limitados respecto de los resultados concretos alcanzados por la administración del trabajo ante denuncias de actos de discriminación antisindical, que no se pronuncia sobre la actuación de los tribunales laborales al respecto y que no se refiere a la realización de un examen de conjunto de los mecanismos de protección existentes contra la discriminación antisindical. ***Recordando el carácter fundamental de la protección contra la discriminación antisindical para el efectivo ejercicio de la libertad sindical, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, entable a la brevedad un examen de conjunto de los mecanismos de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas necesarias para garantizar la imposición rápida de sanciones efectivas ante la comisión de actos antisindicales. La Comisión confía en que el Gobierno informará de avances al respecto en su próxima memoria.***

Artículos 2 y 4. Pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados. La Comisión recuerda que pide desde el año 2003 al Gobierno que tome las medidas necesarias de manera que los acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados (pactos colectivos) solo sean posibles en ausencia de organizaciones sindicales. La Comisión toma nota de que el Gobierno vuelve a manifestar en sus distintas memorias que según la legislación y la jurisprudencia de la Corte Constitucional: i) tanto los pactos colectivos (firmados con trabajadores no sindicalizados) como las convenciones colectivas (firmadas con organizaciones sindicales) son instrumentos de negociación colectiva, en el entendido de que el reconocimiento del derecho de negociación colectiva no debería excluir a los trabajadores no sindicalizados; ii) el patrono goza de libertad para celebrar pactos colectivos con los trabajadores no sindicalizados excepto cuando existe un sindicato que represente a por lo menos la tercera parte del personal (artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo-CST), y iii) las condiciones negociadas en los pactos y en las convenciones colectivas deben ser iguales para evitar una discriminación antisindical y la ruptura del principio de igualdad. La Comisión toma nota de que, en las informaciones proporcionadas en 2019, el Gobierno añade que: i) existían en 2019, 639 pactos colectivos vigentes en el país; ii) el número de pactos colectivos creados por año se ha reducido en un 53 por ciento entre 2015 (372 pactos creados) y 2018 (198); iii) fueron 115 los pactos colectivos depositados de enero a septiembre de 2019; iv) la Resolución 3783 de 29 de septiembre de 2017 del Ministerio de Trabajo otorgó funciones a la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio de Trabajo para investigar el uso indebido de pactos colectivos, y v) la Unidad de Investigaciones Especiales había adelantado 27 investigaciones por uso indebido de pactos colectivos, 22 casos encontrándose en averiguación preliminar, tres en la fase de pliego de cargos, uno con alegatos de conclusión y uno con una sanción pronunciada. La Comisión toma también nota de que la ANDI coincide con lo señalado por el Gobierno, expresando además la posición de que los trabajadores deben tener la libertad de elegir la forma de asociación que deseen para negociar colectivamente y subrayando que los pactos colectivos no pueden ser utilizados para evitar la afiliación sindical. La Comisión toma nota también a este respecto de la actualización de informaciones proporcionadas por el Gobierno en su memoria complementaria de 2020 y en las respuestas a las observaciones de las centrales sindicales. El Gobierno indica en particular que: i) la unidad de investigaciones especiales del Ministerio de Trabajo está actualmente llevando a cabo 7 investigaciones sobre el uso indebido de pactos colectivos (1 en fase de alegatos de conclusión, 3 en fase de averiguación preliminar y 3 en fase de

notificación de primera decisión), y ii) son en total 141 las investigaciones existentes a cargo de las direcciones territoriales del Ministerio de Trabajo sobre esta cuestión.

La Comisión toma nota por otra parte de que la CGT afirma que: i) si bien los pactos colectivos son regidos por las mismas disposiciones del CST que las convenciones colectivas en cuanto al proceso de negociación colectiva, en la mayoría de los casos, dicha negociación no se da ya que el pacto queda redactado directamente por la empresa o por su personal de confianza; ii) los pactos colectivos suelen promoverse para impedir la organización autónoma de los trabajadores en sindicato y su conclusión suele tener el efecto de reducir drásticamente el número de trabajadores sindicalizados, y iii) a pesar de la jurisprudencia de la Corte Constitucional al respecto, la administración de trabajo y la FGN se niegan a investigar las denuncias de práctica antisindical cuando los pactos colectivos reciben la denominación de «planes voluntarios de beneficios», afirmación negada por el Gobierno en sus comentarios a las observaciones de las centrales sindicales. La Comisión toma nota finalmente de que la CUT y la CTC: i) manifestaron en sus observaciones de 2019 que se han presentado 68 querellas administrativas laborales por uso indebido de los pactos colectivos entre 2014 y 2017, 35 quedando archivadas, 24 siguiendo todavía en fase de investigación, habiéndose pronunciado sanciones en tan solo nueve casos; ii) afirman en sus observaciones de 2020 que se registró en 2019 un importante aumento del número de pactos colectivos concluidos (222) en relación con 2018 (198) y 2017 (141) y que el número de procedimientos administrativos sancionatorios, por indebida utilización de pactos colectivos a cargo de la unidad de investigaciones especiales del Ministerio de Trabajo es irrisoria si se compara con la cantidad de pactos colectivos radicada a lo largo de los últimos años, y iii) se refieren a la decisión SL 3597-2020 de 16 de septiembre de 2020, en la que la Corte Suprema condenó a una compañía aérea por actos antisindicales cometidos contra un sindicato de la empresa y afirman que esta decisión judicial pone de relieve de qué manera los pactos colectivos o los planes de beneficios voluntarios celebrados con trabajadores no sindicalizados se utilizarían para violar la libertad sindical.

Constatando que no se han producido avances en la toma en cuenta de sus comentarios, la Comisión se ve obligada a recordar nuevamente que el Convenio reconoce en su *artículo 4* como sujetos de la negociación colectiva a los empleadores o sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, reconociendo que estas últimas presentan garantías de autonomía de las cuales podrían carecer otras formas de agrupación. Consecuentemente, la Comisión siempre ha considerado que la negociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin organizar por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen no es acorde al fomento de la negociación colectiva previsto en el *artículo 4* del Convenio. Adicionalmente, con base en la situación de varios países, la Comisión ha constatado que, en la práctica, la negociación de las condiciones de trabajo y empleo por medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva. **A la luz de lo anterior, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la conclusión de acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados (pactos colectivos) solo sea posible en ausencia de organizaciones sindicales. La Comisión pide al Gobierno que informe de todo avance al respecto.**

Artículo 4. Ámbito personal de la negociación colectiva. Aprendices. En sus anteriores comentarios, la Comisión había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para garantizar que la remuneración de los aprendices no sea excluida del ámbito de la negociación colectiva por la legislación. La Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta que: i) la Ley núm. 789 de 2002 que establece la figura del contrato de aprendizaje determina claramente que los aprendices son estudiantes y no trabajadores; ii) por consiguiente, el contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo sino que es un contrato especial dentro del derecho laboral sometido a sus propias normas y no a las disposiciones del CST, y iii) en su sentencia núm. C-038 de 2004, la Corte Constitucional ha considerado que los aprendices no eran trabajadores en sentido estricto y que la exclusión de sus remuneraciones del ámbito de la negociación colectiva constituía una restricción proporcionada a la obligación impuesta por la ley a que las empresas contratasen cierto número de aprendices. **Observando que, según la mencionada sentencia, los aprendices pueden negociar individualmente su remuneración y recordando nuevamente que el Convenio no excluye a los aprendices de su ámbito de aplicación y que las partes en la negociación deberían por lo tanto poder decidir incluir el tema de su remuneración en sus acuerdos colectivos, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que la remuneración de los aprendices no sea excluida del ámbito de la negociación colectiva por la legislación.**

Temas abarcados por la negociación colectiva. Exclusión de las pensiones. La Comisión recuerda que, al igual que el Comité de Libertad Sindical en el marco del caso núm. 2434, tuvo la oportunidad de pronunciarse en varias ocasiones acerca del impacto de la reforma del artículo 48 de la Constitución de Colombia por el acto legislativo núm. 1 de 2005 sobre la aplicación del presente Convenio así como del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). En su último comentario, recordando que el establecimiento por la ley de un sistema general y obligatorio de pensiones era compatible con la negociación colectiva a través de un sistema complementario, la Comisión había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para

que no se prohíba que las partes en la negociación colectiva puedan, tanto en el sector privado como público, mejorar las pensiones a través de prestaciones complementarias.

La Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta a este respecto que el acto legislativo núm. 1 de 2005 prohíbe que a partir de la vigencia del acto legislativo se establezcan en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones, prohibición que no impide que las partes en la negociación colectiva puedan, tanto en el sector privado como público, mejorar las pensiones a través de prestaciones complementarias mediante el ahorro voluntario, pues con ello no se están creando condiciones pensionales diferentes a las señaladas por el Sistema, sino mejorando a través del esfuerzo individual el capital necesario para obtener una pensión mayor. **La Comisión toma debida nota de estas indicaciones y pide al Gobierno que proporcione ejemplos concretos de convenciones colectivas que prevén prestaciones complementarias en materia pensional.**

Promoción de la negociación colectiva en el sector público. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el Gobierno informa de la firma con todas las centrales del país de un nuevo Acuerdo Nacional Estatal que beneficia a 1 200 000 trabajadores del sector público y que prevé un aumento salarial superior del 1,32 por ciento a la inflación para 2019 y 2020 así como una serie de otros avances a nivel nacional y sectorial. La Comisión toma nota de que las tres centrales sindicales nacionales (al tiempo que la CUT y la CTC señalan ciertas dificultades a nivel de entes locales) saludan los avances importantes en la negociación colectiva en el sector público y que los mismos se deben a la existencia de una negociación multinivel con efectos *erga omnes* a nivel nacional, mecanismos que, según dichas centrales, necesitarían ser extendidos a la negociación colectiva en el sector privado.

Promoción de la negociación colectiva en el sector privado. La Comisión recuerda que, en sus comentarios anteriores, había tomado nota con preocupación del nivel muy bajo de la cobertura de la negociación colectiva en el sector privado señalada por las centrales sindicales nacionales. La Comisión había también tomado nota de la indicación de dichas centrales de que una conjunción de inadecuaciones y restricciones de carácter tanto legislativo como práctico conducían a la completa ausencia de la negociación colectiva en niveles superiores al de la empresa, la cual contribuía a su vez a la muy baja tasa de cobertura de la negociación colectiva en el sector privado. La Comisión había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para fomentar el uso de la negociación colectiva de conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) según los datos del archivo sindical detallados por sector de actividad y dirección territorial, existen 781 convenciones colectivas vigentes en el sector privado; ii) se eleva a 268 el número de convenciones colectivas depositadas entre enero y septiembre de 2019, siendo 158 las convenciones colectivas depositadas entre el 1.º de enero y el 15 de octubre de 2020; iii) el Ministerio de Trabajo no cuenta todavía con un sistema que permita determinar la tasa de cobertura de la negociación colectiva, pero, con el apoyo del Canadá y la Oficina, está elaborando un sistema de registro para pactos colectivos, contratos sindicales y convenciones colectivas que permitirá contar con dicha información para el final del año 2019; iv) las disposiciones del CST relativas a la extensión de las convenciones colectivas demuestran que se puede válidamente negociar por actividad económica; v) si bien no existe una norma que regule específicamente la negociación a nivel de rama, existe en el país un caso exitoso de negociación colectiva en el sector bananero de la región de Urabá que abarca a 15 000 de los 17 600 trabajadores concernidos, y vi) con asistencia técnica de la Plataforma de Organizaciones Sociales por el Trabajo Decente y de la OIT, la CUT y la CTC iniciaron a finales del segundo semestre de 2018 un gran proyecto para divulgar la negociación colectiva multinivel en el país. La Comisión toma nota adicionalmente de que el Gobierno indica que, con miras a tener sindicatos con fuerte capacidad de negociación y dotar a estos procesos de agilidad y eficacia, ha propuesto modificar el Decreto núm. 089 de 2014, que promueve la negociación unificada al interior de la empresa, para que sea obligatorio presentar un pliego unificado y conformar una sola comisión negociadora compuesta por miembros de todas las organizaciones sindicales. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que, después de haber remitido la propuesta de modificación a la Oficina para comentarios, está llevando a cabo consultas tripartitas sobre el contenido del mismo.

La Comisión toma nota, por otra parte de que la CUT y la CTC manifiestan en su observación de 2019 que: i) según las estimaciones de la Escuela Nacional Sindical, tan solo el 1,75 por ciento de la población ocupada y el 3,67 por ciento de la población asalariada están abarcados por una convención colectiva; ii) la ausencia de una reglamentación de la negociación colectiva a nivel de rama en el sector privado imposibilita su implementación en la práctica, lo cual contribuye de manera decisiva a la muy baja tasa de cobertura antes señalada, y iii) la Comisión de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha solicitado al Gobierno que promueva un sistema de dos niveles de negociación, elaborando las normas sobre negociación sectorial en el Código del Trabajo.

Observando con **preocupación** que, según los datos proporcionados por las centrales sindicales, el nivel de cobertura de la negociación colectiva en el sector privado sigue siendo muy bajo, la Comisión constata que existe a este respecto un importante contraste con la situación del sector público. La Comisión recuerda que: i) en virtud del **artículo 4** del Convenio, le corresponde al Gobierno tomar medidas adecuadas a las

condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo, y ii) en virtud del artículo 5, 2), d), del Convenio núm. 154, ratificado por Colombia, el Gobierno debe asegurar que la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

Al tiempo que saluda la iniciativa del Gobierno dirigida a encauzar y agilizar el procedimiento de negociación colectiva en la empresa en un contexto de pluralismo sindical, la Comisión considera necesario que el Gobierno aborde a la brevedad, en consulta con los interlocutores sociales, la totalidad de los aspectos que podrían obstaculizar la eficaz promoción de la negociación colectiva en el sector privado y que están siendo referidos en los comentarios de la Comisión relativos al Convenio. ***Alentada por los resultados obtenidos en el sector público, la Comisión pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, tome a la brevedad todas las medidas, inclusive de carácter legislativo si fuera necesario, para fomentar, en todos los niveles apropiados, la negociación colectiva en el sector privado. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre los avances al respecto y recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.***

Resolución de conflictos. Comisión de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT). La Comisión toma nota de las informaciones proporcionadas en 2019 y 2020 por el Gobierno y la ANDI y en 2020 por la CUT y la CTC sobre el funcionamiento de la CETCOIT, órgano tripartito de resolución de los conflictos en materia de libertad sindical y negociación colectiva. La Comisión toma nota con ***interés*** de que el Gobierno informa que: i) de 2012 a 2017, la CETCOIT examinó 191 casos, logrando 123 acuerdos; ii) después del nombramiento por unanimidad de un nuevo facilitador en abril de 2018, la CETCOIT continúa de manera efectiva con sus actividades, habiendo examinado 24 casos en 2018 y alcanzando 14 acuerdos, iii) de 2012 a 2019, la CETCOIT ha logrado la firma de acuerdos en el 63 por ciento de los casos examinados, y iv) en el contexto de la pandemia de COVID-19, la CETCOIT ha continuado a sesionar, logrando en particular en las 18 sesiones llevadas a cabo en 2020 la suscripción de 11 actas de acuerdo y 7 actas de seguimiento. La Comisión toma finalmente nota de que: i) la ANDI, la CUT y la CTC manifiestan que la CETCOIT es un ejemplo de buenas prácticas en el diálogo social que ha reflejado la voluntad de todos los actores tripartitos para avanzar en la búsqueda de soluciones a conflictos, y ii) al mismo tiempo, la CUT y la CTC añaden que los trabajadores pueden quedar desmotivados por no sentir el respaldo necesario a los acuerdos alcanzados y por la falta de sanción en caso de incumplimiento, propia de este tipo de mecanismo extrajudicial. ***La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando informaciones al respecto.***

Observando que, en su memoria relativa al Convenio núm. 87, el Gobierno indicó que la Subcomisión de Asuntos Internacionales de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales dará seguimiento a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre la aplicación de los convenios ratificados por Colombia, la Comisión espera que la labor de la Subcomisión permitirá agilizar la toma de las distintas medidas solicitadas por la Comisión para dar plena aplicación al Convenio. La Comisión recuerda que el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Comoras

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1978)

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene respuesta alguna a sus comentarios anteriores. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadoras y Trabajadores de Comoras (CTC), recibidas el 1.º de agosto de 2017 relativas a las cuestiones tratadas por la Comisión en la presente observación y pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto. La Comisión toma nota de que en respuesta a las observaciones de la CTC de 2013, el Gobierno indica que los dirigentes sindicales que fueron objeto de un despido han sido reintegrados a sus funciones. ***La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios sobre las otras cuestiones planteadas por la CTC relativas, en particular, a los alegatos de presiones de los empleadores contra dirigentes sindicales de la CTC, del Sindicato de Trabajadores de la Salud y la Educación y de un nuevo sindicato de una empresa de comunicaciones con el objeto de que estos últimos pongan término a su actividad sindical.***

Artículos 4 y 6 del Convenio. Promoción de la negociación colectiva en los sectores privados y públicos (empleados de empresas públicas y funcionarios no adscritos a la administración del Estado). En sus comentarios anteriores, la Comisión lamentó nuevamente la falta de progresos en la negociación colectiva que, según la CTC, carece de estructuras y de marco jurídico en todos los niveles, y aún no se habían establecido los órganos paritarios, en particular en la función pública. La Comisión observa que en sus observaciones de 2017, la CTC hace especial referencia a los decretos y resoluciones de aplicación que enmarcan el Consejo Superior de la Función Pública, la comisión paritaria y la comisión médica establecida para estructurar la negociación, aunque siguen sin articular la negociación con objeto de establecer un marco para la negociación, pero que siguen sin haberse firmado desde su elaboración en 2015, y de ese modo, dejan espacio para la existencia de reglamentos y la adopción de medidas que no se encuentran en conformidad con la legislación, en detrimento de los agentes de la función pública. ***Al tiempo***

que toma nota de la solicitud de asistencia técnica formulada por el Gobierno en su memoria, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para promover la negociación colectiva tanto en el sector privado como en el sector público (empleados de empresas públicas y funcionarios no adscritos a la administración del Estado). La Comisión pide al Gobierno que transmita informaciones a este respecto.

La Comisión toma nota de la adopción de la Ley de 28 de junio de 2012 que deroga, modifica y completa determinadas disposiciones de la Ley núm. 84-108/PR por la que se establece el Código del Trabajo.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Congo

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, examinará la aplicación del convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a los alegatos de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de 2014 en relación con una huelga de docentes que habría conducido a: i) el arresto arbitrario de docentes sindicalistas por la Dirección General de Vigilancia del Territorio (DGST), y ii) el secuestro, en junio de 2013, del Sr. Dominique Ntsienkoulou, miembro de la Concertación para la Revalorización de la Profesión Docente (CRPE), por agentes de la Dirección Provincial de Vigilancia del Territorio (DDST) y su desaparición desde entonces. La Comisión toma nota de que según el Gobierno: i) la Dirección General de la Policía (y no la DGST) ha convocado a los dirigentes de la CRPE para explicarles los motivos por los que las acciones que llevó a cabo en el marco de la huelga rebasaron ciertos límites, y ii) el Sr. Ntsienkoulou abandonó su domicilio por voluntad propia y nunca ha sido secuestrado ni arrestado ni perseguido por la policía nacional. Habida cuenta de las discrepancias entre la información transmitida por la CSI y la información proporcionada por el Gobierno, la Comisión quiere recordar que los poderes públicos no deben intervenir en las actividades sindicales legítimas arrestando y deteniendo de manera arbitraria a trabajadores y que el arresto y la detención de sindicalistas, sin que se les impute delito alguno, o sin orden judicial, constituyen una grave violación de los derechos sindicales consagrados en el Convenio. **La Comisión confía en que el Gobierno garantice el pleno respeto de estos principios y le pide de forma urgente que investigue más a fondo acerca de la situación personal del Sr. Ntsienkoulou, en particular su seguridad y paradero, y que informe al respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Costa Rica

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020) la cual concierne cuestiones examinadas en la solicitud directa.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) transmitidas por el Gobierno, así como de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 16 de septiembre de 2020, de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y de la Asociación Nacional de Profesionales en Enfermería (ANPE), ambas recibidas el 30 de septiembre de 2020 y todas ellas relativas a cuestiones que la Comisión aborda en la solicitud directa que acompaña esta observación. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios en relación a las observaciones de la CTRN, CSI y ANPE así como en relación a las observaciones de la CTRN de 2019.**

La Comisión reitera el contenido de su observación adoptada en 2019, la cual reproduce a continuación.

En su último comentario, la Comisión había tomado nota de la adopción de la Ley de Reforma Procesal Laboral, núm. 9343 y había tomado nota con satisfacción que la misma había modificado el porcentaje de trabajadores requerido para declarar una huelga. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que, en noviembre de 2017, se emitió el Decreto Ejecutivo núm. 40749 que regula la convocatoria al proceso de votación requerido para ejercer el derecho de huelga, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Reforma Procesal Laboral.

Cuestiones legislativas pendientes. Artículos 2 a 4 del Convenio. La Comisión recuerda que desde hace años sus comentarios se refieren a las siguientes cuestiones:

- *Registro de las organizaciones sindicales y obtención de la personalidad jurídica.* La Comisión ha señalado al Gobierno la necesidad de modificar el artículo 344 del Código del Trabajo de manera que se establezca un plazo concreto y corto para que la autoridad administrativa se pronuncie sobre la inscripción de los sindicatos, transcurrido el cual sin que haya habido decisión, se entienda que han obtenido la personalidad jurídica. Al respecto, la Comisión toma nota de que, el Gobierno indica que, si bien esta situación está superada tanto en la práctica como en la legislación administrativa, se tendrán en cuenta los comentarios formulados por la Comisión.
- *Derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes. Obligación de que la asamblea sindical nombre cada año a la junta directiva (artículo 346, a), del Código del Trabajo).* La Comisión ha señalado al Gobierno la necesidad de modificar el artículo 346, a), del Código del Trabajo que dispone que el nombramiento de la Junta Directiva de los sindicatos debe hacerse de forma anual. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, si bien este artículo no ha sido reformado, el Registro de Organizaciones Sociales no aplica esa disposición y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la práctica garantiza la plena autonomía de las organizaciones para determinar la vigencia de sus juntas directivas.
- *Prohibición de que los extranjeros ejerzan dirección o autoridad en los sindicatos (artículo 60, párrafo 2, de la Constitución y artículo 345, e), del Código del Trabajo).* La Comisión ha señalado al Gobierno la necesidad de modificar el artículo 60, párrafo 2, de la Constitución y artículo 345, e), del Código del Trabajo que prohíben que los extranjeros ejerzan dirección o autoridad en los sindicatos. La Comisión recuerda que se había sometido al Plenario Legislativo un proyecto de reforma constitucional para solucionar este problema (expediente legislativo núm. 17804). La Comisión toma nota de que, según informa el Gobierno, dicho proyecto de reforma constitucional fue archivado el 17 de octubre de 2018. El Gobierno indica que esta decisión obedeció a una resolución de la Presidencia de la Asamblea Legislativa que ordenó el archivo de los proyectos de ley que en esa fecha tenían vencido el plazo de cuatro años de conformidad con el artículo 119 del Reglamento de la Asamblea Legislativa. El Gobierno indica asimismo que iniciará su valoración para considerar la presentación de una nueva iniciativa de reforma constitucional en los términos que refiere la Comisión. El Gobierno añade que, en la práctica, el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social registra el nombramiento de extranjeros en las juntas directivas de sindicatos al demostrar que cumplen con los requisitos de ley.

Observando que no se han producido avances concretos respecto de los puntos señalados, la Comisión pide una vez más al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para que se modifiquen las disposiciones mencionadas del Código del Trabajo y la Constitución de conformidad con el Convenio, así como con la práctica seguida por las autoridades. Le pide asimismo que informe sobre todo avance al respecto.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota de las observaciones del Sindicato de Trabajadores del Banco Popular (SIBANPO), de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), así como de las observaciones conjuntas de la Central Sindical Juanito Mora Porras (CSJMP) y de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) recibidas el 29, 30 de septiembre y 1.º de octubre de 2020 respectivamente. La Comisión observa que, además de abordar cuestiones examinadas en este comentario, las observaciones se refieren al impacto que la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas núm. 9635, en vigor desde julio de 2019, y el proyecto de ley de empleo público núm. 21.336 tendrían en el ejercicio de los derechos garantizados por el Convenio. ***Constatando las reiteradas observaciones de organizaciones sindicales denunciando el carácter contrario al Convenio de restricciones al derecho de negociación colectiva de los funcionarios no adscritos a la administración del Estado, la Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios al respecto. Le pide asimismo que informe sobre la evolución del mencionado proyecto de ley de empleo público y confía en que en el marco del mismo se tomarán plenamente en cuenta las garantías del Convenio.***

No habiendo recibido informaciones complementarias de parte del Gobierno, la Comisión reitera el contenido de su comentario adoptado en 2019 y reproducido a continuación:

La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional de 2014 y a las observaciones de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) de 2016. La Comisión toma también nota de las observaciones detalladas de la CTRN, recibidas el 31 de agosto de 2019, relativas a las cuestiones que la Comisión aborda en este comentario. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones conjuntas de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) recibidas el 2 de septiembre de 2019 y toma nota de la respuesta del Gobierno a las mismas.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia. En su último comentario, la Comisión había tomado nota con satisfacción de que la Ley de Reforma Procesal Laboral, núm. 9343, que entró en vigor en julio de 2017, había introducido modificaciones que tenían el objeto de lograr una mayor celeridad y efectividad de los procesos judiciales relativos a los actos de discriminación antisindical. La Comisión toma nota de que el Gobierno destaca que dicha ley introdujo un procedimiento especial, célere y cauteloso para los casos de discriminación antisindical, los cuales son tratados de manera prioritaria y singular, tanto por parte de las autoridades administrativas como judiciales. La Comisión toma nota de los datos estadísticos proporcionados por el Gobierno y observa que: i) entre 2016 y 2019, la Dirección de Inspección tramitó un total de 67 casos de persecución antisindical o práctica laboral desleal; ii) la duración de dichos casos en sede administrativa ha sido de 104 días promedio; iii) entre julio de 2017 y mayo de 2019 ingresaron a sede judicial un total de 207 expedientes relativos a casos por fueros especiales, 59 de los cuales eran de discriminación antisindical, y iv) la duración de los casos por discriminación antisindical en sede judicial ha sido de 128 días promedio, desde el ingreso del expediente hasta el pronunciamiento de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Recordando que, en años anteriores, la Comisión había tomado nota de que la lentitud de los procedimientos en casos de discriminación antisindical se traducía en un periodo de no menos de cuatro años para obtener una sentencia judicial firme, la Comisión acoge con **satisfacción** la información estadística proporcionada por el Gobierno, que da testimonio del impacto que la Ley de Reforma Procesal ha tenido en la práctica. Por otra parte, la Comisión toma nota de que el Gobierno espera poder enviar más adelante información relativa al tipo de sanciones y medidas compensatorias. **La Comisión, alentada por esta evolución relativa a la duración de los procedimientos, pide al Gobierno que continúe enviando estadísticas sobre el número de casos de discriminación examinados, la duración de los procedimientos y que envíe asimismo información relativa al tipo de sanciones y medidas compensatorias impuestas.**

Artículo 4. Negociación colectiva en el sector público. Funcionarios públicos que no estén empleados en la administración del Estado. La Comisión recuerda que desde hace numerosos años expresa su preocupación acerca de la frecuente utilización del recurso de inconstitucionalidad para cuestionar la validez de las convenciones colectivas firmadas en el sector público. En su último comentario, la Comisión había tomado nota de que la Contraloría General de la República había interpuesto una acción de inconstitucionalidad en contra de la convención colectiva de un banco del sector público y que dicha acción se encontraba pendiente de resolver. La Comisión observa que dicha cuestión ha sido examinada recientemente por el Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 3243 y se remite a las recomendaciones formuladas por el Comité en el 391.^{er} informe de octubre-noviembre de 2019. La Comisión toma nota, por otra parte, de que el Gobierno indica que continúa implementando la política de revisión de las convenciones colectivas del sector público, iniciada en el año 2014, con el fin de evitar su judicialización y procurar mediante el diálogo social su racionalización y ajuste a la realidad fiscal del país y política de austeridad. El Gobierno indica además que las partes, tras denunciar sus convenciones colectivas, renegocian una nueva, ajustándose a los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad establecidos por la Sala Constitucional, lo cual disminuye la posibilidad de que los instrumentos colectivos sean impugnados posteriormente en la vía constitucional. En este sentido, el Gobierno informa que, durante el año 2018 y hasta mayo de 2019, el Departamento de Relaciones de Trabajo de la Dirección de Asuntos Laborales homologó 19 convenciones colectivas del sector público. La Comisión toma nota, por otra parte, de que, en sus observaciones, la CTRN denuncia una serie de violaciones al derecho de los trabajadores del sector público de negociar colectivamente sus condiciones de empleo. La Comisión constata que los hechos señalados en las observaciones de la CTRN coinciden con los hechos que son objeto de una reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT y que se encuentra pendiente de resolución.

La Comisión subraya que desde hace numerosos años viene examinando una serie de obstáculos a la plena aplicación del *artículo 4* del Convenio en el sector público del país. A este respecto, la Comisión recuerda que todos los trabajadores del sector público que no trabajan en la administración del Estado (por ejemplo, los empleados de empresas públicas, los empleados municipales y los de entidades descentralizadas, los docentes del sector público y el personal del sector de los transportes) deben poder gozar del derecho de negociación colectiva, inclusive con respecto a las remuneraciones y que, si bien las singularidades de la administración pública hacen necesario cierto grado de flexibilidad, existen mecanismos que permiten compaginar el respeto de las disponibilidades presupuestarias, por una parte, y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva, por otra.

Recordando sus observaciones anteriores, la Comisión confía en que, en consulta con las organizaciones sindicales representativas del sector, el Gobierno tomará todas las medidas a su alcance para reforzar el derecho de negociación colectiva de los funcionarios que no trabajan en la administración del Estado. La Comisión pide al Gobierno que informe de toda acción al respecto.

Arreglos directos con trabajadores no sindicalizados. En sus últimos comentarios la Comisión había observado con preocupación que mientras que el número de convenios colectivos en el sector privado seguía siendo muy bajo, el número de arreglos directos con trabajadores no sindicalizados era muy elevado. La Comisión había tomado nota asimismo de la sentencia núm. 12457-2011, que había confirmado que el

arreglo directo no puede ir en perjuicio de la negociación de convenciones colectivas y, consecuentemente, del ejercicio de la libertad sindical. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que dicha sentencia es de observancia obligatoria, tanto en sede administrativa como en sede judicial y que, en esa línea, el 2 de mayo de 2012 la Dirección Nacional de Inspección emitió la circular núm. 018-12, dirigida a todos los funcionarios de la Dirección Nacional de Inspección, por la que comunica que, en caso de que exista una organización sindical y un Comité permanente de trabajadores, el inspector velará por que no exista violación a la libertad sindical y ante el surgimiento de algún conflicto o diferencia que amerite algún tipo de negociación o conciliación, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Asuntos Laborales a efectos de que esté conforme al procedimiento de rigor y proceda en los términos dictados en la sentencia núm. 12457-2011. La Comisión toma nota de los datos estadísticos proporcionados por el Gobierno y observa que: i) en el periodo comprendido entre 2014 y abril de 2019, se celebraron en promedio 30 convenios colectivos por año en el sector privado y 80 convenios colectivos por año en el sector público, y ii) en el periodo comprendido entre 2014 y agosto de 2018, se celebraron en promedio 160 arreglos directos por año. La Comisión observa además que, mientras que, en 2018, se celebraron 83 convenios colectivos en el sector público y 33 convenios colectivos en el sector privado que cubrieron a 153 037 y 14 346 trabajadores respectivamente, en el mismo año, se celebraron 180 arreglos directos que cubrieron a 48 239 trabajadores. La Comisión constata, además, que el número de arreglos directos ha ido aumentando a lo largo de los años: desde 118 arreglos directos en 2014 a 180 arreglos directos en 2018. La Comisión reitera que siempre ha considerado que la negociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin organizar, por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen, no es acorde al fomento de la negociación colectiva previsto en el *artículo 4* del Convenio. Adicionalmente, la Comisión ha constatado que, en la práctica, la negociación de las condiciones de trabajo y empleo por medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva. **Observando que el número de arreglos directos ha ido aumentando considerablemente en relación al número de convenios colectivos en el sector privado, la Comisión pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias, inclusive de carácter legislativo, para intensificar la promoción de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales en el sentido del Convenio. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información acerca del impacto que haya tenido la circular núm. 018-12 de la Dirección Nacional de Inspección, así como toda otra medida tomada a la luz de la Sentencia núm. 12457-2011.**

Croacia

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1991)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión toma debida nota de la información suministrada por el Gobierno sobre las medidas adoptadas para ayudar a la economía y mitigar las consecuencias sociales y económicas de la pandemia de COVID-19. Toma nota además de que el Gobierno indica que esas medidas se adoptaron en un intenso diálogo con los sindicatos y las asociaciones de empleadores y que no se introdujeron cambios en la legislación laboral. Según el Gobierno, la protección de los trabajadores y los sindicatos no ha cambiado y las medidas adoptadas no han menoscabado los derechos derivados del Convenio. La Comisión también toma nota de la información relativa a la utilización de la negociación colectiva en el contexto de la pandemia de COVID-19, cuyos elementos se examinan en los presentes comentarios.

La Comisión tomó nota anteriormente de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2018, según las cuales los empleadores de los sectores público y privado estarían socavando el proceso de negociación colectiva cuando retrasan las negociaciones, promueven negociaciones con los sindicatos amarillos y conciertan acuerdos directamente con los comités de empresa; así como de la respuesta del Gobierno al respecto. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara detalles sobre la relación entre los reglamentos internos de las empresas y los convenios colectivos negociados con los sindicatos. La Comisión toma nota de la afirmación del Gobierno de que: i) de acuerdo con la legislación del trabajo, el empleador tiene la obligación de consultar a los comités de empresa en el proceso de adopción del reglamento interno; ii) la existencia de reglamentos internos es un valor añadido para la protección de los trabajadores, especialmente en los sectores con baja densidad sindical (pequeñas y medianas empresas), donde estos reglamentos constituyen la única posibilidad de que los trabajadores regulen sus condiciones de trabajo; iii) la existencia de reglamentos internos no tiene ningún impacto negativo en el proceso de negociación colectiva y los sindicatos pueden negociar con el empleador condiciones más favorables que las establecidas en los reglamentos internos, y iv) de conformidad con el artículo 160 de la Ley del Trabajo, los acuerdos escritos concertados entre el empleador y el comité de empresa sobre los reglas jurídicas que rigen los asuntos laborales no regulan la remuneración, el horario de trabajo y otras cuestiones que, por regla general, pertenecen al ámbito de un convenio colectivo. La Comisión

toma nota de estas informaciones. La Comisión observa asimismo que, en virtud del artículo 26 de la Ley del Trabajo, todos los empleadores con al menos 20 empleados deben adoptar reglamentos internos que regulen, entre otras cosas, las cuestiones de remuneración y organización del trabajo, así como cualquier otra cuestión de importancia para los trabajadores de la empresa, si estas cuestiones no están reguladas por un convenio colectivo. La Comisión entiende de los elementos anteriores que si bien la legislación reconoce la primacía de los convenios colectivos celebrados con las organizaciones sindicales, cuando estos existen, tanto los acuerdos celebrados con los comités de empresa como los reglamentos internos que están sujetos a la consulta de los comités de empresa tienen un alcance material que puede coincidir con el de los convenios colectivos. **Recordando que la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores por encima de las organizaciones suficientemente representativas, cuando existan, puede atentar contra el principio de promoción de la negociación colectiva, establecido en el Convenio, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre el número respectivo de convenios colectivos celebrados con organizaciones sindicales y de acuerdos celebrados con comités de empresa, especificando en cada caso el número de trabajadores abarcados.**

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. Procedimientos de apelación rápida. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó con preocupación que la resolución judicial sobre los casos de discriminación antisindical se caracterizaba por demoras excesivas e instó al Gobierno a que adoptara, junto con las autoridades competentes, medidas eficaces para acelerar significativamente los procedimientos judiciales en los casos de discriminación antisindical. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, a principios de 2019, había 20 casos pendientes y siete nuevos casos de la jurisdicción civil relativos a la discriminación antisindical, de los cuales ocho se resolvieron en el curso del año (con un procedimiento que duró hasta doce meses y otros siete que se prolongaron más de un año). En consecuencia, a finales de 2019 había 19 casos no resueltos en materia de discriminación antisindical. El Gobierno también afirma que las modificaciones a la Ley de Procedimiento Civil aprobadas en 2019 tienen por objeto armonizar la jurisprudencia y contribuirán a la solución de controversias. **La Comisión confía en que las enmiendas de 2019 a la Ley de Procedimiento Civil contribuirán a acelerar significativamente los procedimientos judiciales en materia de discriminación antisindical y pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la duración media de la resolución de los casos de discriminación antisindical.**

Artículos 4 y 6. Negociación colectiva de los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado. En sus observaciones anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información actualizada sobre los convenios colectivos negociados y firmados en el sector público, y que indicara si el aumento del 2 por ciento de los salarios de los funcionarios públicos y de los empleados públicos desde 2017 era el resultado de la negociación colectiva. La Comisión observa que el Gobierno indica que todos los funcionarios públicos (trabajadores adscritos a la administración del Estado a nivel central, local y de condado o en otros organismos estatales destinados a la prestación de servicios públicos) y los empleados públicos (trabajadores de los servicios públicos financiados por el Estado tanto a nivel central como local) están cubiertos por convenios colectivos. El Gobierno menciona asimismo que, además de un convenio colectivo básico aplicable a los empleados públicos, se celebraron acuerdos específicos en los siguientes sectores: atención social; salud y seguro médico; escuelas de enseñanza primaria y secundaria; ciencia y educación superior; instituciones culturales financiadas con cargo al presupuesto del Estado; el Servicio Estatal de Empleo y el Instituto Croata de Seguros de Pensiones. La Comisión saluda esta información y observa además que se celebraron 83 convenios colectivos con el municipio, la ciudad o el condado como una de las partes y que la mayoría de las empresas de propiedad estatal también están cubiertas por convenios colectivos.

En cuanto al incremento salarial de 2017, la Comisión observa que el Gobierno aclara que, si bien el incremento de los funcionarios públicos se acordó en un convenio colectivo, el de los empleados públicos se determinó mediante una decisión especial basada en la Ley sobre la Base Salarial de los Servicios Públicos, ya que no había ningún acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos del sector público. El Gobierno indica además que: i) a finales de 2018, se acordó un aumento salarial adicional en los convenios colectivos para ambas categorías de trabajadores; ii) en 2019, los sindicatos que representan a los funcionarios públicos y a los empleados públicos acordaron un nuevo aumento salarial para 2020; iii) en el contexto de la pandemia de COVID-19, los sindicatos de los trabajadores empleados en los servicios públicos acordaron concertar un anexo al convenio colectivo básico por el que se establece un aplazamiento del incremento del salario básico hasta 2021, y iv) los sindicatos de la administración pública también acordaron el mismo aplazamiento en su convenio colectivo.

La Comisión toma debida nota de esta información e invita al Gobierno a seguir fomentando la negociación colectiva en el sector público, especialmente para los empleados públicos no adscritos a la administración del Estado, en particular, con respecto a la remuneración.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Djibouti

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1978)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Unión General de Trabajadores de Djibouti (UGTD) y la Unión del Trabajo de Djibouti (UDT), recibidas el 23 de agosto de 2019, y de la Internacional de la Educación (IE), recibida el 20 de septiembre de 2019, que contienen graves alegatos de represión antisindical. **La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien comunicar sus comentarios al respecto.**

Artículo 3 del Convenio. Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar libremente su administración y sus actividades. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que indicara los motivos de detención, en mayo de 2014, en el aeropuerto de Djibouti, del Sr. Adan Mohamed Abdou, secretario general de la Unión del Trabajo de Djibouti (UDT), que debía participar en la 103.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (mayo-junio de 2014), en calidad de observador de la Confederación Sindical Internacional (CSI), confiscándosele su pasaporte y equipaje. El Gobierno se limitó entonces a indicar que no reconocía la calidad de representante de los trabajadores del Sr. Mohamed Abdou, que desempeñaba un mandato de diputado. En su última memoria, el Gobierno indica que está recabando las pruebas necesarias para explicar la prohibición de salida del territorio del Sr. Mohamed Abdou. La Comisión recuerda que los dirigentes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben gozar de las facilidades correspondientes al ejercicio de sus funciones, incluido el derecho de salir del país cuando lo exigen sus actividades a favor de las personas que estos representan; y corresponde a las autoridades garantizar la libre circulación de estos representantes. **Lamentando tomar nota de la falta de comunicar las informaciones solicitadas más de tres años después de los hechos, la Comisión espera que el Gobierno comunique, sin retrasos, las razones que motivaron la prohibición de la salida del territorio, que impidieron al Sr. Mohamed Abdou su participación en la Conferencia Internacional del Trabajo, en mayo-junio de 2014, y que especifique si se levantó esta prohibición.**

Situación sindical en Djibouti. Además, la Comisión toma nota de las conclusiones de la Comisión de Verificación de Poderes, de la 106.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2017), relativas a una protesta sobre la designación de la delegación de los trabajadores de Djibouti. Al respecto, la Comisión toma nota con **preocupación** de la indicación de la Comisión de Verificación de Poderes, según la cual sigue reinando la confusión en el paisaje sindical de Djibouti. La Comisión de Verificación de Poderes se refiere especialmente a las informaciones comunicadas por las organizaciones querellantes, demostrando el deterioro de la situación de los sindicatos y que el fenómeno de clonaje (organizaciones sindicales establecidas con el apoyo del Gobierno) afecta en la actualidad a los sindicatos de base. Al respecto, la Comisión recuerda que la situación sindical en Djibouti, viene siendo objeto, desde hace muchos años, de comentarios en los que se manifiesta la preocupación de los órganos de control, incluidos el Comité de Libertad Sindical y la Comisión. **Tomando nota de que la Comisión de la Conferencia invita a los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo a transmitir, con la cooperación del Gobierno, una evaluación fiable, exhaustiva y actualizada de la situación de los movimientos sindicales y de la libertad sindical en Djibouti, la Comisión espera del Gobierno que garantice el desarrollo de sindicatos libres e independientes, de conformidad con el Convenio, y que adopte todas las medidas necesarias para permitir la evaluación de la situación sindical en Djibouti, con la asistencia técnica de la Oficina, si así lo estima conveniente.**

Cuestiones legislativas. La Comisión recuerda que sus comentarios tratan, desde hace muchos años, de la necesidad de la adopción de medidas encaminadas a enmendar las siguientes disposiciones legislativas:

- el artículo 5 de la Ley sobre las Asociaciones, que impone a las organizaciones la obligación de obtener una autorización previa antes de constituirse en sindicatos;
- el artículo 23 del Decreto núm. 83-099/PR/FP, de 10 de septiembre de 1983, que confiere al Presidente de la República amplios poderes de movilización de los funcionarios.

Lamentando tomar nota de que el Gobierno se limita a indicar que prevé una revisión del Código del Trabajo, la Comisión espera que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para enmendar las mencionadas disposiciones y que informe, en su próxima memoria, de los progresos concretos realizados.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Ecuador

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1967)

La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la Internacional de Servicios Públicos en el Ecuador (ISP-Ecuador) de agosto de 2019.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 16 de septiembre de 2020, así como de la respuesta correspondiente del Gobierno.

La Comisión también toma nota de las observaciones de la ISP-Ecuador recibidas el 25 de septiembre de 2020, así como de las observaciones conjuntas de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos (ASTAC) y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT) recibidas el 1.º de octubre de 2020. La Comisión constata que dichas observaciones se refieren en gran parte a cuestiones examinadas en el marco del presente comentario.

Asistencia técnica

En su último comentario, la Comisión había acogido con agrado la solicitud de asistencia técnica que el Gobierno había dirigido a la OIT en relación con el proceso de reforma legislativa, y con miras a atender las observaciones y recomendaciones formuladas por los órganos de control de la OIT. Por este motivo, la observación de la Comisión se había limitado a resumir brevemente los temas pendientes de resolución, habiendo expresado confianza en que la referida asistencia técnica permitiría al Gobierno tomar las medidas necesarias al respecto. La Comisión toma nota del informe de la misión de asistencia técnica (en adelante la Misión) realizada en Ecuador del 16 al 20 de diciembre de 2019. Toma nota al respecto de que la Misión: i) presentó a los mandantes tripartitos un proyecto de hoja de ruta que tenía por objeto reflejar los temas prioritarios discutidos en las reuniones y que preveía que las partes iniciarían en marzo de 2020, con el apoyo técnico de la OIT, un diálogo tripartito con miras a adoptar medidas concretas para atender los comentarios de los órganos de control de la OIT, ii) alentó a los mandantes tripartitos a que finalizaran a la brevedad la hoja de ruta y los invitó a que continuaran el diálogo con el objetivo de alcanzar resultados tangibles y sostenibles. La Comisión **lamenta** observar que la memoria del Gobierno omite toda referencia a la Misión y al mencionado proyecto de hoja de ruta. La Comisión toma nota a este respecto de las alegaciones de la ISP-Ecuador según la cual el Gobierno habría incumplido el compromiso asumido con la Misión de que, en el mes de enero de 2020, convocaría a una nueva reunión tripartita para la firma de la hoja de ruta.

La Comisión recuerda a continuación los puntos que ha venido destacando en sus comentarios anteriores y que exigen la toma de medidas concretas a fin de poner la legislación en plena conformidad con el Convenio.

Aplicación del Convenio en el sector público

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores de crear sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes. Organizaciones de servidores públicos distintas de los comités de servidores públicos. La Comisión había observado que la Ley Orgánica Reformatoria a las Leyes que Rigen el Sector Público (en adelante la Ley Orgánica Reformatoria) adoptada el 19 de mayo de 2017 había creado la figura del comité de servidores públicos con la finalidad de garantizar ciertas prerrogativas a la organización de servidores públicos más representativa en cada institución pública (afiliando a la mitad más uno del personal). La Comisión había constatado que, si bien el artículo 11 de la Ley Orgánica Reformatoria no prohibía la posibilidad de crear varias organizaciones sindicales en una misma institución pública, dicha disposición tan solo contemplaba y regulaba el ejercicio de los distintos derechos colectivos de los servidores públicos por parte del comité de servidores públicos, agrupación de carácter único ya que debe afiliarse a la mitad más uno del personal de una institución pública. Recordando que en virtud del *artículo 2* del Convenio, el pluralismo sindical debería ser posible en todos los casos, la Comisión había pedido al Gobierno que proporcionara informaciones sobre los mecanismos que permiten a las organizaciones de servidores públicos, distintas de los comités de servidores públicos, representar y defender los intereses de sus miembros. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Ley Orgánica Reformatoria reconoce el derecho de los servidores públicos a organizarse para la defensa de sus derechos, la mejora de la prestación de los servicios públicos, y el ejercicio del derecho de huelga. La Comisión observa, sin embargo, que: i) la disposición transitoria segunda de la Ley Orgánica Reformatoria establece que el Ministerio de Trabajo debe emitir los Acuerdos Ministeriales necesarios para la aplicación de lo dispuesto en la misma; ii) el 5 de febrero de 2018 el Ministerio emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0010 que regula el ejercicio del derecho de organización de los servidores públicos; iii) el artículo 21 de dicho Acuerdo Ministerial indica que los comités de servidores públicos son los encargados de velar por la defensa de los derechos de los servidores públicos, la mejora de la prestación de los servicios públicos y el ejercicio del derecho de huelga, y iv) el artículo 24 de dicho Acuerdo Ministerial indica que la huelga solo puede ser declarada por los comités de servidores de las instituciones públicas. La Comisión recuerda nuevamente que en virtud del artículo 2 del Convenio, el pluralismo sindical debería ser posible en todos los casos. Recuerda asimismo que la mayor representatividad no debería implicar para el sindicato que la obtiene, privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales. **La Comisión pide por consiguiente nuevamente al Gobierno que indique de qué medios disponen las organizaciones de servidores públicos, distintas de los comités de servidores públicos, en el marco de la Ley Orgánica Reformatoria y del Acuerdo Ministerial, para defender los intereses profesionales de sus miembros, organizar su gestión y sus actividades y formular sus programas, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio.**

Artículos 2, 3 y 4. Registro de las asociaciones de servidores públicos y de sus directivas. Prohibición de la disolución administrativa de las mismas. La Comisión había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para que las reglas del Decreto núm. 193, que mantiene como causal de disolución el desarrollo de actividades de política partidista y prevé disoluciones administrativas, no se aplicaran a las asociaciones de servidores públicos que tienen la finalidad de defender los intereses económicos y sociales de sus miembros. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, de conformidad con el artículo 226 de la Constitución, las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, servidoras o servidores públicos, y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercen solamente las

competencias y facultades que les son atribuidas en la Constitución y en la ley. **Recordando nuevamente que la defensa de los intereses de sus miembros requiere que las asociaciones de servidores públicos puedan expresarse sobre la política económica y social del Gobierno y que el artículo 4 del Convenio prohíbe la suspensión o disolución administrativa de las mismas, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que las reglas mencionadas del Decreto núm. 193 no se apliquen a las asociaciones de servidores públicos que tienen la finalidad de defender los intereses económicos y sociales de sus miembros.**

Disolución administrativa de la Unión Nacional de Educadores (UNE). En sus comentarios anteriores, dando seguimiento a las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2017, la Comisión había expresado su profunda preocupación por la disolución administrativa de la UNE y había instado al Gobierno a que tomara con urgencia todas las medidas necesarias para que se revocara dicha decisión y que la UNE pudiera volver a ejercer de inmediato sus actividades. En su último comentario, la Comisión expresó que se sentía alentada por el inicio de un diálogo entre el Gobierno y la UNE, así como por la derogación del Decreto núm. 16 que constituía una de las bases jurídicas de la disolución de la UNE. Observando que la derogación de dicho decreto había dado lugar a la revocación de la disolución de varias organizaciones sociales, la Comisión había expresado la confianza en que el Gobierno informaría a la brevedad de la revocación de la disolución de la UNE de manera que dicha organización pudiese volver a ejercer de inmediato todas sus actividades de defensa de los intereses profesionales de sus miembros. La Comisión observa que el Comité de Libertad Sindical se refirió a esta cuestión en el marco de su examen del caso núm. 3279, y que, en dicha ocasión, el Comité expresó confianza en que se tomarían todas las medidas necesarias para asegurar el registro de la UNE como organización sindical ante el Ministerio de Trabajo, en caso de que esta lo solicitase. El Comité instó adicionalmente al Gobierno a que tomara todas las medidas necesarias para asegurar la completa devolución de los bienes incautados a la organización, así como la eliminación de toda otra consecuencia resultante de la disolución administrativa de la cual había sido objeto la UNE (véase 391.^{er} informe, octubre 2019, caso núm. 3279). La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que: i) se ha cumplido con el debido proceso de disolución y liquidación de la UNE; ii) todas las acciones legales iniciadas por la UNE en contra del acto administrativo que declaró su disolución fueron negadas por los órganos judiciales competentes, y iii) en el periodo de junio de 2019 a junio de 2020 se constituyeron cinco organizaciones sociales relacionadas con la UNE, entre ellas la Unión Nacional de Trabajadores de la Educación-Unión Nacional de Educadores del Ecuador (UNTE-UNE), cuyo registro se habría dado en julio de 2020. **Al tiempo que toma debida nota del registro de la UNTE-UNE, organización de carácter social relacionada con la UNE, la Comisión pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para asegurar el registro de la UNE como una organización de carácter sindical ante el Ministerio de Trabajo, en caso de que esta lo solicite. Le pide asimismo que asegure la completa devolución de los bienes incautados a la organización, así como la eliminación de toda otra consecuencia resultante de la disolución administrativa de la cual había sido objeto la UNE. La Comisión pide al Gobierno que informe de todo desarrollo al respecto.**

Aplicación del Convenio en el sector privado

Artículo 2. Excesivo número de trabajadores exigido (30) para constituir asociaciones de trabajadores, comités de empresa o asambleas para organizar comités de empresa. La Comisión había pedido al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, tomara las medidas necesarias para revisar los artículos 443, 449, 452 y 459 del Código del Trabajo de manera que se rebaje el número mínimo de afiliados requerido para crear asociaciones de trabajadores y comités de empresa y que sea posible crear organizaciones sindicales de primer grado que reúnan a trabajadores de varias empresas. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el establecimiento de un número mínimo de trabajadores y de la limitación a la asociación a nivel de una empresa para la conformación de un sindicato no pretende coartar o limitar la creación de este tipo de organizaciones, sino que busca otorgar representatividad a la organización sindical ante los empleadores, demostrando acuerdo y cohesión mayoritarios. Por otra parte, la Comisión observa que el Comité de Libertad Sindical se refirió a esta cuestión en el marco de su último examen del caso núm. 3148 (véase 391.^{er} informe, octubre de 2019), y que, en dicha ocasión, tomó nota de que, según había informado el Gobierno: i) el 13 de marzo de 2018, se había emitido la propuesta de reforma del acuerdo ministerial núm. 0130 del año 2013 (cuyo artículo 2, numeral 2, prevé que el número requerido para la conformación de un sindicato es de 30 personas) de manera a retirar el número mínimo e indicar que el mismo sería establecido por el Código del Trabajo, y ii) el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, órgano asesor tripartito, sería el encargado de definir el número y los criterios de definición del número mínimo. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones al respecto y le insta a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias para revisar los artículos 443, 449, 452 y 459 del Código del Trabajo de manera que se rebaje el número mínimo de afiliados requerido para crear asociaciones de trabajadores y comités de empresa y que sea posible crear organizaciones sindicales de primer grado que reúnan a trabajadores de varias empresas.**

Artículo 3. Plazos obligatorios para convocar elecciones sindicales. La Comisión había pedido al Gobierno que modificara el artículo 10, c), del Reglamento de Organizaciones Laborales núm. 0130 de 2013, que prevé

la pérdida de atribuciones y competencias de las directivas sindicales que no convoquen a elecciones en un plazo de noventa días posterior al vencimiento del mandato definido por los estatutos de sus organizaciones, de manera que, dentro del respeto de las reglas democráticas, sean los propios estatutos de las organizaciones los que definan las consecuencias de una eventual mora electoral. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Reglamento de Organizaciones Laborales fue aprobado con la participación de representantes de varias organizaciones laborales y centrales sindicales, con la intención de resolver la problemática a la que se enfrentan las organizaciones de trabajadores, cuando estas se encuentran en acefalia y se hace imposible convocar a nuevas elecciones, brindando un mecanismo ágil y simplificado, en el que predominan los principios de participación, transparencia y democracia. La Comisión recuerda al respecto que, en virtud del *artículo 3* del Convenio, las elecciones sindicales constituyen un asunto interno de las organizaciones que deben ser regidas en primer lugar por los estatutos de las mismas. **La Comisión pide por lo tanto al Gobierno que modifique el artículo 10, c), del Reglamento de Organizaciones Laborales núm. 0130 de 2013 de manera que, dentro del respeto de las reglas democráticas, sean los propios estatutos de las organizaciones los que definan las consecuencias de una eventual mora electoral.**

Artículo 3. Requisito de ser ecuatoriano para ser directivo sindical. La Comisión recuerda que en su observación de 2015 había tomado nota con satisfacción de que el artículo 49 de la Ley para la Justicia Laboral había modificado el artículo 459, inciso 4 del Código del Trabajo y había eliminado la exigencia de tener nacionalidad ecuatoriana para formar parte de la directiva del comité de empresa. La Comisión observa, sin embargo, que según indican la ASTAC y la CEDOCUT en sus observaciones, el artículo 49 de la Ley para la Justicia Laboral habría sido declarado inconstitucional mediante la sentencia 002-18-SIN-CC de 21 de marzo de 2018. La Comisión recuerda que la legislación nacional debería permitir a los trabajadores extranjeros el acceso a las funciones como dirigente sindical, por lo menos tras haber transcurrido un periodo razonable de residencia en el país de acogida. **La Comisión pide al Gobierno que indique las consecuencias que tiene la referida sentencia de la Corte Constitucional en el derecho de los trabajadores extranjeros de acceder a puestos de dirigencia sindical.**

Elecciones a la directiva del comité de empresa de trabajadores no afiliados. La Comisión observa que, en la administración pública, la Ley Orgánica Reformatoria prevé que la directiva del comité de servidores públicos solo puede ser conformada por personas afiliadas al mismo. **En este sentido la Comisión expresa nuevamente confianza en que se tomarán las medidas necesarias para revisar el artículo 459, 3) del Código del Trabajo de manera que las candidaturas de trabajadores no afiliados al comité de empresa sean posibles solo en caso de que los propios estatutos del comité de empresa contemplen dicha posibilidad.**

Artículo 3. Derecho de los sindicatos de trabajadores y de las asociaciones de servidores públicos de organizar sus actividades y de formular su programa de acción. Penas de prisión en caso de paralización o entorpecimiento de los servicios públicos. La Comisión había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para revisar el artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal (COIP), que prevé penas de uno a tres años de prisión en caso de paralización o entorpecimiento de la normal prestación de un servicio público, de manera que no se impusieran sanciones penales a los trabajadores que llevan a cabo una huelga pacífica. Al respecto, la Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, el pedido de reformar el COIP se pondrá en conocimiento de las instituciones estatales pertinentes con el fin de analizar si la modificación de la ley procede. **La Comisión pide al Gobierno que informe al respecto.**

La Comisión **lamenta** observar que, hasta la fecha, y habiéndose puesta a disposición la asistencia técnica solicitada, no haya podido observar progreso en relación con la toma de medidas necesarias a fin de poner la legislación en conformidad con el Convenio. La Comisión **lamenta** especialmente no haber recibido informaciones del Gobierno sobre el seguimiento dado a la misión de la Oficina de diciembre de 2019. **La Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para adoptar las medidas necesarias en relación a los puntos destacados en sus comentarios. A este respecto, tomando nota de la indicación del Gobierno de que el Ministerio de Trabajo tenía previsto realizar mesas de diálogo con distintas organizaciones de empleadores y de trabajadores a fines de 2020, la Comisión insta al Gobierno a propiciar un diálogo constructivo con todas las organizaciones de empleadores y trabajadores representativas con el objetivo de alcanzar resultados tangibles y sostenibles. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre todo avance al respecto.**

La Comisión se refiere a otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1959)

La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la Internacional de Servicios Públicos en el Ecuador (ISP-Ecuador) de agosto de 2019.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos (ASTAC) recibidas el 24 de enero de 2020, así como las observaciones de la ISP-Ecuador recibidas el 25 de septiembre de 2020 y las observaciones conjuntas de la ASTAC y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT) recibidas el

1.º de octubre de 2020. La Comisión observa que dichas observaciones, además de referirse a cuestiones examinadas en el marco del presente comentario, se refieren a alegatos de despidos antisindicales y a una serie de medidas administrativas y legislativas adoptadas por el Gobierno durante la pandemia que no habrían sido objeto de consulta tripartita, como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, de 22 de junio de 2020, que, según alegan, produjo reformas regresivas al Código del Trabajo en lo referente a los derechos de los obreros del sector público además de nuevas vulneraciones a la negociación colectiva. **La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto.**

Asistencia técnica. En su último comentario, la Comisión había acogido con agrado la solicitud de asistencia técnica que el Gobierno había dirigido a la OIT en relación con el proceso de reforma legislativa, y con miras a atender las observaciones y recomendaciones formuladas por los órganos de control de la OIT. Por este motivo, la observación de la Comisión se había limitado a resumir brevemente los temas pendientes de resolución, habiendo expresado confianza en que la referida asistencia técnica permitiría al Gobierno tomar las medidas necesarias al respecto. La Comisión toma nota del informe de la Misión de asistencia técnica (en adelante la Misión) realizada en Ecuador del 16 al 20 de diciembre de 2019. Toma nota al respecto de que la Misión: i) presentó a los mandantes tripartitos un proyecto de hoja de ruta que tenía por objeto reflejar los temas prioritarios discutidos en las reuniones y que preveía que las partes iniciarían en marzo de 2020, con el apoyo técnico de la OIT, un diálogo tripartito con miras a adoptar medidas concretas para atender los comentarios de los órganos de control de la OIT, y ii) alentó a los mandantes tripartitos a que finalizaran a la brevedad la hoja de ruta y los invitó a que continuaran el diálogo con el objetivo de alcanzar resultados tangibles y sostenibles. La Comisión **lamenta** observar que la memoria del Gobierno omite toda referencia a la misión de asistencia técnica y al mencionado proyecto de hoja de ruta. La Comisión toma nota a este respecto de las alegaciones de la ISP-Ecuador según la cual, el Gobierno habría incumplido el compromiso asumido con la Misión de que, en el mes de enero de 2020, convocaría a una nueva reunión tripartita para la firma de la hoja de ruta.

La Comisión recuerda a continuación los puntos que ha venido destacando en sus comentarios anteriores y que exigen la toma de medidas concretas a fin de poner la legislación en plena conformidad con el Convenio.

Aplicación del Convenio en el sector público

Artículos 1, 2 y 6 del Convenio. Protección de los trabajadores del sector público que no trabajan para la administración del Estado contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de las disposiciones protectoras en materia de discriminación e injerencia antisindicales contenidas en la Ley Orgánica Reformatoria a las leyes que rigen el sector público (Ley Orgánica Reformatoria). También había observado que el Acuerdo Ministerial núm. MDT-2018-0010, que regula el ejercicio del derecho de organización de las y los servidores públicos, parecía ceñirse a los actos de injerencia. Recordando la importancia de contar con sanciones efectivas y disuasorias al respecto, la Comisión había pedido al Gobierno que indicara: i) las sanciones y reparaciones aplicables a los actos de discriminación e injerencia antisindicales cometidos en el sector público; ii) si, además de los miembros de la dirección del comité de servidores públicos, los dirigentes de las organizaciones de servidores públicos cuentan también con una protección reforzada contra la supresión de su puesto o de otras medidas similares inclusive en el caso de implementación del mecanismo de compra de renuncia obligatoria, y iii) el resultado de una acción de inconstitucionalidad que, según habían indicado la ISP-Ecuador y la Unión Nacional de Educadores, había sido presentada en contra del mencionado mecanismo. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) la Ley Orgánica Reformatoria, en su disposición general segunda, establece que, en caso de desvinculación por supresión de puestos y la compra de renunciaciones obligatorias con indemnización o despido intempestivo de los miembros de la directiva del comité de los servidores públicos, se aplican las disposiciones del Código del Trabajo que regulan el despido ineficaz previsto en el artículo 195.2 del Código del Trabajo; ii) los artículos 187 y 195 incisos 1 y 2 del Código del Trabajo establecen que el despido intempestivo de dirigentes sindicales es considerado como ineficaz, y iii) el artículo 195.3 del Código del Trabajo prevé que, declarada la ineficacia del despido, se entiende que la relación laboral no fue interrumpida y se ordena el pago de las remuneraciones pendientes con el 10 por ciento de recargo, y si el trabajador decide no continuar la relación de trabajo, recibe el pago de indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de lo que corresponde por despido intempestivo. La Comisión observa, sin embargo, que de lo anterior no se desprende que existan disposiciones aplicables al sector público que protejan explícitamente a los dirigentes de las organizaciones de servidores públicos que no sean miembros de la dirección del comité de servidores públicos. **En estas condiciones, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que la legislación aplicable al sector público contenga disposiciones que protejan explícitamente a los dirigentes de todas las organizaciones de servidores públicos contra actos de discriminación antisindical e injerencia, así como disposiciones que prevean sanciones disuasivas en caso de comisión de dichos actos. La Comisión pide asimismo nuevamente al Gobierno que informe acerca del resultado de la acción de**

inconstitucionalidad que, según habían indicado la ISP-Ecuador y la Unión Nacional de Educadores, había sido presentada en contra del mecanismo de compra de renuncia obligatoria.

Artículos 4 y 6. Negociación colectiva de los trabajadores del sector público que no trabajan en la administración del Estado. En sus comentarios anteriores, la Comisión había observado que la Ley Orgánica Reformatoria y el Acuerdo Ministerial núm. MDT-2018-0010 no reconocían el derecho de negociación colectiva a los servidores públicos y que tan solo los obreros del sector público, regidos por el Código del Trabajo, podían negociar colectivamente. La Comisión también había tomado nota de que, las enmiendas constitucionales de 2015 que habían excluido a la totalidad del sector público del ámbito de la negociación colectiva habían sido anuladas por la Corte Constitucional (sentencia núm. 018 18 SIN-CC de 1.º de agosto de 2018). La Comisión había instado al Gobierno a que reabriera un debate de fondo con las organizaciones sindicales concernidas con miras al establecimiento, para todas las categorías de empleados del sector público abarcadas por el Convenio, de un mecanismo de negociación colectiva adecuado a las especificidades de dicho sector. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, si bien se ha mantenido diálogo con organizaciones sindicales del sector público, la falta de cohesión entre las organizaciones sindicales representativas e intereses y criterios distintos, han dificultado las conversaciones. Por otra parte, la Comisión toma nota de que, según afirman la ASTAC y la CEDOCUT en sus observaciones, si bien, con fecha 4 de diciembre de 2019 el Ministerio de Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial 373 para poder aplicar la sentencia de la Corte Constitucional 018-18-SIN-CC de 2018, un alto porcentaje de instituciones del sector público no han dado cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Acuerdo. Alegan asimismo que incluso quienes entraron a trabajar a partir de que las enmiendas hayan sido declaradas inconstitucionales, permanecen en un limbo jurídico, no siendo ni empleados ni obreros del sector público, por lo que no se les permite ser parte de las organizaciones sindicales conformadas ni negociar colectivamente. La Comisión recuerda nuevamente que en virtud de los **artículos 4 y 6** del Convenio, las personas empleadas en el sector público pero que no cumplen actividades propias de la administración del Estado (empleados de empresas públicas, empleados de servicios municipales, de entidades descentralizadas, docentes del sector público, personal del sector de los transportes, etc.) están abarcadas por el Convenio (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 172) y deberían por lo tanto poder negociar colectivamente sus condiciones de empleo, inclusive sus condiciones salariales, una mera consulta con los sindicatos interesados no bastando para satisfacer las prescripciones del Convenio al respecto (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 219). **La Comisión insta una vez más al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para que se reabra, a la brevedad, un debate de fondo con las organizaciones sindicales concernidas con miras al establecimiento de un mecanismo adecuado de negociación colectiva para todas las categorías de empleados del sector público abarcados por el Convenio. Le pide asimismo que tome las medidas necesarias para asegurar la plena implementación del Acuerdo Ministerial 373 en las diversas instituciones del Estado y que proporcione informaciones al respecto.**

Aplicación del Convenio en el sector privado

Artículo 1. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. La Comisión recuerda una vez más que viene realizando comentarios desde hace numerosos años sobre la necesidad de incluir en la legislación disposiciones que garanticen la protección contra actos de discriminación antisindical en el momento del acceso al empleo. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que por el momento no prevé crear normativa especial sobre este tema, por cuanto la normativa laboral vigente proporciona las garantías y protección suficiente que amparan a los trabajadores para que puedan ejercer su derecho y libertad de organización cuando estos lo consideren necesario. **A este respecto, la Comisión insiste en la necesidad de que se incluyan las disposiciones mencionadas en la legislación y pide al Gobierno que informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada al respecto.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión había observado que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 221 del Código del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo debía celebrarse con el comité de empresa y, de no existir este, con la asociación que tuviese mayor número de trabajadores afiliados, siempre que esta contara con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. La Comisión había pedido al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, tomara las medidas necesarias para modificar dicho artículo de manera que cuando no existiese una organización que reuniera a más del 50 por ciento de los trabajadores, las organizaciones sindicales minoritarias pudieran, por sí solas o en forma conjunta, negociar por lo menos en nombre de sus miembros. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que no planifica modificar el artículo 221 del Código del Trabajo ya que el mismo guarda estricta relación con los principios de democracia, participación y transparencia, en tanto los beneficios obtenidos en el contrato colectivo son de aplicación para todos los trabajadores de la empresa o institución empleadora. La Comisión no puede sino recordar nuevamente a este respecto que, si bien es aceptable que el sindicato que represente a la mayoría o a un alto porcentaje de los trabajadores en una unidad de negociación goce de derechos de negociación preferentes o exclusivos, la Comisión considera que en los casos en que ningún sindicato cumpla esas condiciones, o que no goce de esos derechos exclusivos, los sindicatos minoritarios deberían, al menos, poder concluir un convenio colectivo o directo en nombre de sus propios afiliados (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 226). **Por**

consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, tome finalmente las medidas necesarias para modificar el artículo 221 del Código del Trabajo de manera que cuando no exista una organización que reúna a más del 50 por ciento de los trabajadores, las organizaciones sindicales minoritarias puedan, por sí solas o en forma conjunta, negociar por lo menos en nombre de sus miembros. Adicionalmente, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione informaciones acerca del número de convenios colectivos firmados y en vigor en el país, así como de los sectores de actividad y número de trabajadores abarcados por los mismos.

Acuerdos ministeriales que establecen nuevas formas contractuales para los trabajadores de plantaciones bananeras y trabajadores agrícolas. La Comisión había pedido al Gobierno que comunicara sus comentarios en relación a observaciones de la ASTAC, según las cuales los Acuerdos núms. MDT-029-2017, MDT-074-2018 y MDT-096-2018, que establecían nuevas formas contractuales para los trabajadores de plantaciones bananeras y trabajadores agrícolas, obstaculizarían el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva en dichos sectores. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) las modalidades contractuales emitidas por el Ministerio del Trabajo no están dirigidas a un cierto grupo de personas o específicamente a determinadas labores, y ii) la modalidad contractual está destinada a trabajos no permanentes, que son comunes en todas las actividades económicas y en la bananera particularmente, pero, es precisamente esto lo que permitió que las relaciones contractuales en el sector bananero se regularicen y que los trabajadores cuenten con todos sus derechos laborales. La Comisión toma nota asimismo de que, según indica el Gobierno, durante el periodo junio 2019-junio 2020, hubo un total de 4 contratos colectivos firmados y en vigor en el sector agrícola y 3 en el sector bananero. **La Comisión toma nota de estas informaciones y pide al Gobierno que, en el marco de las estadísticas solicitadas en el párrafo anterior, siga proporcionando informaciones detalladas sobre los convenios colectivos existentes en los sectores mencionados, indicando además el número de trabajadores cubiertos.**

La Comisión **lamenta** observar que, hasta la fecha, y habiéndose puesto a disposición la asistencia técnica solicitada, no haya podido observar progreso en relación con la toma de medidas necesarias a fin de poner la legislación en conformidad con el Convenio. La Comisión **lamenta** especialmente no haber recibido informaciones del Gobierno sobre el seguimiento dado a la misión de la Oficina de diciembre de 2019. **La Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para adoptar las medidas necesarias en relación a los puntos destacados en sus comentarios y a que, a tales fines, entable un diálogo constructivo con todas las organizaciones de empleadores y trabajadores representativas con el objetivo de alcanzar resultados tangibles y sostenibles. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre todo avance al respecto.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Egipto

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1957)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 25 de septiembre y el 13 de octubre de 2020, en relación con la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica. Toma nota asimismo de las observaciones realizadas por la Internacional de Servicios Públicos (ISP) en nombre de sus afiliados, a saber, el Sindicato de Trabajadores de la Autoridad de Recaudación de Impuestos Inmobiliarios (RETA), el Sindicato de Trabajadores de la Biblioteca de Alejandría (BASU) y el Sindicato de Empleados de la Organización Egipcia de Ambulancias, así como su organización asociada, a saber, el Centro de Servicios para los Trabajadores y los Sindicatos (CUTWS), recibidas el 22 de octubre de 2020.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

En sus comentarios anteriores, la Comisión recordó las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en junio de 2019, relativas a la aplicación del Convenio. En particular, la Comisión observó que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que: i) se asegurara de que no hubiera obstáculos para el registro de sindicatos, tanto en la legislación como en la práctica, de conformidad con el Convenio; ii) actuara con celeridad para tramitar las solicitudes pendientes de registro sindical, y iii) velara por que todos los sindicatos pudieran ejercer sus actividades y elegir a sus dirigentes con plena libertad, tanto en la legislación como en la práctica, de conformidad con el Convenio. También pidió al Gobierno que: iv) modificara la Ley de Sindicatos a fin de garantizar que: el nivel de afiliación mínima requerido a nivel de empresa, así como para los que constituyen sindicatos generales y confederaciones, no menoscabara el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones sindicales libres e independientes que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, y que los trabajadores no fueran sancionados con penas de prisión por ejercer sus derechos de conformidad con el Convenio, y v) transmitiera a la Comisión de Expertos copias del proyecto de Código del Trabajo antes de su reunión de noviembre de 2019. Por último, la Comisión de la

Conferencia invitó al Gobierno a aceptar la asistencia técnica de la OIT para poner en práctica estas recomendaciones.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas. Aplicación en la legislación y en la práctica. La Comisión recuerda de sus comentarios anteriores la indicación del Gobierno de que el Ministerio de Trabajo había creado un comité jurídico y técnico que dependía directamente de él, con el mandato de examinar todos los problemas a los que se enfrentaban las organizaciones sindicales que no habían conseguido regularizarse y posteriormente de ofrecerles la asistencia técnica necesaria. El comité ministerial había examinado los informes presentados y, el 27 de agosto de 2019, había informado a las organizaciones sobre algunas restricciones jurídicas y de procedimiento. El Gobierno añadió que en los meses de julio y agosto se habían creado 11 nuevos comités sindicales (el Gobierno solo proporcionó diez nombres diferentes), y que se había constituido un nuevo sindicato general, por lo que el número de sindicatos de este tipo establecidos de conformidad con la Declaración Ministerial sobre la Libertad Sindical de 2011 ascendía a cinco sindicatos generales, incluidos dos que no eran miembros de una federación sindical de nivel superior. La Comisión había tomado nota de la indicación ulterior del Gobierno, según la cual el comité ministerial había examinado nuevamente los documentos de registro presentados por los once nuevos comités sindicales que figuran a continuación y estaba finalizando los procedimientos para que pudieran recibir certificados de personalidad jurídica: los Comités Sindicales de Trabajadores de la Autoridad Tributaria Inmobiliaria de Kafr Al Sheikh, Giza y Beni Sewaif; el Comité Sindical de Trabajadores de la Empresa de Aguas y Saneamiento de Qena; el Comité Sindical de Trabajadores del Saneamiento de Gharbeya; el Comité Sindical de Representantes de Asociaciones e Instituciones Privadas; el Comité Sindical de Trabajadores de la Caza de Giza; el Comité Sindical de Trabajadores del Transporte de Giza; el Comité Sindical de Trabajadores de la Industria Cementera de Suez; el Comité Sindical de Trabajadores del Transporte de Damietta, y el Comité Sindical de Trabajadores de las Telecomunicaciones de Qena.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por la CSI, según la cual desde la disolución de todos los sindicatos independientes en 2018, los trabajadores y sus representantes han procurado registrar nuevamente sus sindicatos, pero siguen enfrentándose a un proceso difícil y arbitrario y, en la práctica, las autoridades continúan imponiendo requisitos de registro excesivos y absurdos, tales como obtener la aprobación y el sello del empleador. En lo que respecta a los once comités sindicales para los cuales el Gobierno había indicado que los procedimientos para el reconocimiento estaban finalizándose, la CSI y la ISP señalan que tres de los once —los Comités Sindicales de Trabajadores de la Autoridad Tributaria Inmobiliaria Kafr Al Sheikh y Giza, el Comité Sindical de Trabajadores de la Empresa de Aguas y Saneamiento de Qena, y el Comité Sindical de Trabajadores del Saneamiento de Gharbeya— seguían a la espera de ser registrados. Hacen referencia asimismo al Comité Sindical de Garantía de Calidad de Giza, que durante más de un año ha estado esperando ser registrado. Añaden que el comité técnico encargado de examinar los obstáculos al registro de sindicatos no ha realizado progresos tangibles y que, desde marzo, no se ha organizado ninguna reunión, ni siquiera virtual. La CSI y la ISP presentan una lista de 19 organizaciones sindicales que aún no han sido registradas, a pesar de cumplir los requisitos administrativos, y de otras diez organizaciones que adaptaron su situación jurídica a la luz de los nuevos requisitos administrativos, pero a las que todavía se les siguen denegando los documentos necesarios para su funcionamiento.

La Comisión toma debida nota de la respuesta del Gobierno, según la cual el Ministerio ya se reúne con las organizaciones sindicales que tratan de constituirse, y les ayuda a resolver todos sus problemas y les garantiza todos sus derechos de conformidad con la ley aplicable. Según el Gobierno, el Ministerio ha logrado superar muchos de los obstáculos a los que se enfrentan, aunque los eventos que están afectando al mundo, incluido Egipto, como consecuencia del impacto de la crisis causada por el coronavirus, han impedido que esto se concluya con la celeridad esperada. Por una parte, se concedía a los trabajadores del Ministerio y de los municipios una licencia excepcional y, por otra, los representantes de las organizaciones sindicales se veían obligados a aislarse en sus hogares durante ciertos periodos de tiempo como medida preventiva, e informaban oficialmente al Ministerio de ello. Más en general, el Gobierno indica que el tiempo necesario para la finalización del proceso de registro varía en función del nivel de conciencia de la organización, que presenta los documentos exigidos legalmente. En el caso de finalización de los documentos, se entrega al representante legal las actas de los documentos presentados en el plazo de dos días, aproximadamente. En el caso de no finalización de los documentos, se informa a la organización que presenta los documentos sobre los documentos que deben presentarse y la manera de obtenerlos. En el caso de que los documentos presentados se consideren incorrectos o insuficientes, el órgano administrativo competente tiene el derecho, en el plazo de treinta días a partir de la fecha en que se depositan los documentos, de notificar al respecto al representante legal de la organización, mediante una carta certificada. Si una organización sindical no rectifica sus documentos o procedimientos, que son objeto de la notificación, o si no finaliza los documentos o los procedimientos en el plazo de treinta días a partir de la fecha en que se recibió la notificación, la autoridad competente tiene el derecho de oponerse al establecimiento de la organización sindical ante el tribunal laboral competente. Muchas organizaciones sindicales, que ejercieron su actividad de conformidad con la Declaración Ministerial de 2011, lograron regular su situación o presentar los documentos de incorporación, y se integraron en un marco jurídico, que regula su situación en igualdad de condiciones con

las organizaciones establecidas en virtud de la ley anterior. El Gobierno añade que ha recibido aproximadamente 67 solicitudes de incorporación hasta la fecha. Asimismo, reafirma su convicción de que el pleno cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, especialmente la libertad de asociación y la negociación colectiva, es uno de los pilares más importantes para la estabilidad de las relaciones laborales, su regularidad y sus efectos positivos en la producción y el crecimiento económico. El Gobierno añade que los tres interlocutores sociales se enfrentan a numerosos desafíos y dificultades, especialmente debido a que el nuevo movimiento sindical de Egipto es un movimiento incipiente que debe fomentarse y recibir todo el apoyo pertinente. El Gobierno hace hincapié en que el proyecto de asistencia técnica que se ejecutará sobre el «Fortalecimiento de las relaciones laborales y sus instituciones en Egipto» ofrece una verdadera oportunidad para sensibilizar sobre la libertad de asociación y el papel de los interlocutores sociales en la observancia de las normas internacionales del trabajo y en la superación de cualquier dificultad. El Ministerio ha establecido un comité permanente para examinar las quejas presentadas por las organizaciones sindicales y prestarles la asistencia técnica necesaria en virtud de la decisión ministerial núm. 162 de 2020, publicada en el Boletín Oficial de Egipto, a fin de garantizar su sostenibilidad. Durante el mes de noviembre, la comisión permanente celebró cuatro reuniones y examinó veintiséis casos. Hasta la fecha, se han concedido certificados de personalidad jurídica a diez comités sindicales. Los otros comités sindicales se encuentran completando sus documentos.

El Gobierno indica además que se ha puesto en contacto con los tres comités sindicales de la lista anterior que aún no habían finalizado su registro. Según el Gobierno, dos no habían respondido a su invitación mientras que uno indicó que estaba finalizando sus documentos. El Gobierno también ha contactado o contactará a los 19 comités sindicales mencionados en la comunicación más reciente de las organizaciones de trabajadores, cuatro de los cuales ya han recibido su certificado de registro. En lo que respecta a los diez comités sindicales que habían finalizado el proceso de inscripción pero que no recibieron los papeles necesarios para su funcionamiento, el Gobierno indica que cuatro de ellos ya tienen sus certificados de inscripción, dos han llevado el asunto ante los tribunales (uno ganó el recurso, mientras la otra causa se encuentra pendiente), tres serán invitados al Ministerio para resolver cualquier cuestión pendiente y uno simplemente no ha establecido su junta ejecutiva.

Al tiempo que saluda las medidas adoptadas por el Gobierno de colaborar con los sindicatos que solicitan el registro y de ayudarles en la finalización de este proceso, la Comisión espera que el Gobierno adoptará todas las medidas necesarias para asegurar la eliminación de los requisitos de registro excesivos, como la obtención de la aprobación y el sello del empleador, con miras a que puedan ser registrados sin más demora. Dadas las numerosas dificultades para el registro que siguen indicándose, la Comisión confía en que, sobre la base de las enmiendas de 2019 que habían reducido el requisito de afiliación mínima, las organizaciones restantes recibirán sin más demora sus certificados de personalidad jurídica, para que puedan ejercer plenamente sus actividades, de conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada sobre el número de solicitudes de registro de sindicatos recibidas, el número de registros concedidos, los motivos de toda solicitud de registro que se ha denegado, así como el tiempo promedio transcurrido desde la solicitud de registro hasta el registro efectivo.

Requisitos de afiliación mínima. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota con interés de la adopción, el 5 de agosto de 2019, de la Ley núm. 142, que reduce el requisito de afiliación mínima a 50 trabajadores para la constitución de un comité sindical a nivel de empresa, a diez comités sindicales y 15 000 miembros para el establecimiento de una federación sindical (es decir, una confederación). La Comisión toma nota de la observación de la CSI, que indica que los umbrales siguen siendo demasiado altos y, en el contexto de la intimidación y de la continua represión de las actividades sindicales, los trabajadores y sus representantes pueden verse sumamente obstaculizados en sus esfuerzos por conseguir un número tan elevado de miembros, especialmente en los establecimientos pequeños y medianos y en las pequeñas industrias o sectores. Al tiempo que toma nota de la indicación del Gobierno de que las enmiendas fueron presentadas al Consejo Supremo para el Diálogo Social y adoptadas por el mismo, y que este último consideró que el número era apropiado para la fuerza de trabajo en Egipto y proporcional al número de establecimientos, la Comisión recuerda una vez más que el requisito de afiliación mínima debería establecerse de una manera razonable para que la constitución de organizaciones no se obstaculice en lo que respecta a todos los niveles de formación (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 89). ***La Comisión pide una vez más al Gobierno que continúe revisando estos requisitos con los interlocutores sociales, a fin de garantizar que todos los trabajadores puedan constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y afiliarse a ellas, y que sus organizaciones pueden constituir libremente federaciones y confederaciones y unirse a ellas.***

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración sin injerencia y a disfrutar de los beneficios de la afiliación internacional. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota con interés de que la Ley núm. 142 había enmendado los artículos 67, 68 y 76, con el fin de eliminar todas las referencias a la pena de prisión y de establecer únicamente el pago de una multa. La Comisión pidió al Gobierno que examinara la aplicación de estas disposiciones que estaban examinándose y que informara sobre cualquier sanción impuesta, con referencia específica al artículo 67. Al tiempo que toma nota de la

indicación del Gobierno de que el artículo 67 se limita a los actos de cualquier entidad que utiliza —sin ningún derecho a ello— en sus comunicaciones, carteles, o anuncios, etc., el nombre de una organización sindical, o que ejerce una actividad sindical que está limitada a los miembros del consejo de administración de la organización sindical y que, por consiguiente, está encaminada a la protección de las organizaciones sindicales contra otras entidades, la Comisión toma nota con **preocupación** de la información proporcionada por la CSI y la ISP, según la cual este artículo se utilizó precisamente contra el Presidente del Comité Sindical de Trabajadores de la Enseñanza en la Provincia de Qena, que fue multado por dirigir un sindicato no registrado sin estar en posesión de las cartas necesarias para la explotación de la organización. La CSI y la ISP añaden que este comité sindical depositó su solicitud en mayo de 2018 y obtuvo un recibo de la Dirección del Trabajo, pero no logró obtener un acta sellada. La Comisión recuerda a este respecto que, si bien el reconocimiento oficial de una organización a través de su registro constituye un aspecto pertinente del derecho de sindicación, dado que es la primera medida que debe adoptarse para que las organizaciones desempeñen plenamente su papel, el ejercicio de actividades sindicales legítimas no debería depender del registro (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 83). **La Comisión pide al Gobierno que examine el caso a la luz de su propia explicación en lo que respecta al objetivo del artículo 67, y que indique las medidas adoptadas o previstas para garantizar que estos artículos redactados en términos generales no se utilicen para penalizar a los sindicatos por realizar sus actividades, aunque todavía deban concluirse las fases finales del proceso de registro. Pide asimismo al Gobierno que le informe de cualquier sanción impuesta con arreglo a estas disposiciones y de los motivos de dichas sanciones.**

La Comisión había observado asimismo que la Ley de Sindicatos estableció determinadas condiciones para los cargos sindicales (artículo 41.1 y 41.4) que, a su juicio, injerían en el derecho de las organizaciones de los trabajadores de elegir con plena libertad a sus representantes, en particular el requisito de leer y escribir, y cuestiones relacionadas con el servicio militar. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que los representantes de las organizaciones sindicales habían coincidido en la importancia de estas condiciones para quienes se nombran a sí mismos directores financieros y administrativos de la organización, ya que el consejo de administración es la autoridad ejecutiva. En lo que respecta al servicio militar, el Gobierno indica que la disposición no especifica la condición de haber finalizado el servicio militar, pero establece el requisito de indicar la situación en lo que referente al servicio militar. Según el Gobierno, esto obedece a que, si el candidato está haciendo el servicio militar, esto entrará en conflicto con el desempeño de sus actividades sindicales. Si bien la CSI alega que el requisito del servicio militar implica específicamente que los trabajadores migrantes no pueden presentarse a cargos sindicales, la Comisión toma debida nota de la observación del Gobierno de que el artículo 41,1) exige que un candidato a un cargo sindical haya realizado el servicio militar o haya sido eximido legalmente del mismo; el último caso sería el de los trabajadores migrantes, que no estarían sujetos, por tanto, a esta condición. No obstante, la Comisión considera que dichas disposiciones deberían ser la prerrogativa de los estatutos sindicales, en lugar de ser establecidas por la legislación relativa a las organizaciones sindicales. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que examine estos requisitos con los interlocutores sociales interesados, con el fin de ponerlos en conformidad con el Convenio.**

Otros comentarios de la CSI. La Comisión toma nota además de que la CSI se opone a otras disposiciones de la Ley núm. 213 de 2017. En particular, la CSI considera que el artículo 5 de la Ley, que prevé que un sindicato no puede constituirse con una base religiosa, ideológica, política, partidista o étnica, es contrario al artículo 2 del Convenio. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el objetivo de esta disposición es precisamente proteger a los trabajadores contra la discriminación y velar por que no se les impida afiliarse a un sindicato por este motivo. A este respecto, la Comisión recuerda que anteriormente había tomado nota de que el derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos debe estar sujeto a la necesidad de respetar los derechos humanos fundamentales y que esto significa que no sería coherente con los requisitos del Convenio exigir que las normas de los sindicatos discriminen a los miembros o a los miembros potenciales por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

La CSI hace referencia asimismo a las disposiciones detalladas contenidas en los artículos 30 y 35, que establecen las competencias de los comités ejecutivos y el procedimiento de elección para las asambleas generales, y en el artículo 42, que impone normas detalladas a los miembros de los comités ejecutivos y circunscribe sus funciones. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que estos artículos son exclusivamente normativos a fin de apoyar y organizar la labor del movimiento sindical. Por último, la Comisión toma nota de las observaciones de la CSI, según las cuales el artículo 58 prevé que las cuentas de las organizaciones están sujetas al control de un órgano de contabilidad central, lo que constituye una injerencia en su administración, mientras que el Gobierno indica que este órgano realiza auditorías gratuitamente a fin de proteger a los trabajadores y brindar apoyo a las organizaciones. La Comisión recuerda que las disposiciones legislativas que regulan con detenimiento el funcionamiento interno de las organizaciones de empleadores y de trabajadores representan un gran riesgo de injerencia que es incompatible con el Convenio. En los casos en que dichas disposiciones se consideran necesarias, deberían establecer simplemente un marco general dentro del cual se conceda la mayor autonomía posible a las organizaciones de cara a su funcionamiento y su administración. Además, dado que la autonomía y la

independencia financiera son elementos esenciales del derecho de las organizaciones a organizar su administración con plena libertad, toda intervención legislativa en relación con esto merece la atención de la Comisión. Si bien la Comisión acepta los requisitos legislativos de que los estatutos de las organizaciones deberían contener disposiciones relativas a su administración financiera interna o que prevean el control externo de los informes financieros, con miras a garantizar las condiciones para una administración honesta y efectiva, considera que otras intervenciones son incompatibles con el Convenio. Por ejemplo, la Comisión estima que dicho control es compatible con el Convenio cuando: el control se limita a la obligación de presentar informes financieros anuales; la verificación se lleva a cabo porque existen motivos fundados para creer que las acciones de una organización son contrarias a sus normas o a la legislación, y se limita a los casos en los que un gran número de trabajadores (por ejemplo, el 10 por ciento) piden que se investiguen las alegaciones de malversación o presentan una queja. Sin embargo, la Comisión considera que dicho control es incompatible con el Convenio si la legislación tiende a imponer reglamentaciones excesivas en cuestiones que los propios sindicatos, y sus estatutos, deben resolver, en particular al prever el control financiero de las cuentas por las autoridades públicas (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 108-110). Por último, la Comisión observa que el artículo 7 empodera en términos vagos y generales al Ministro para que solicite al tribunal laboral competente que pronuncie una decisión para disolver la junta administrativa de una organización sindical si se viola la ley o se cometen graves violaciones financieras o administrativas. **La Comisión pide al Gobierno que examine estas disposiciones y su aplicación con los interlocutores sociales interesados, con el fin de ponerlas en conformidad con el Convenio.**

Código del Trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota del proyecto de Código del Trabajo transmitido por el Gobierno y que estaba discutiéndose en el Comité de Recursos Humanos del Parlamento. Tomó nota de la declaración del Gobierno de que todas las disposiciones del proyecto del Código del Trabajo seguirían examinándose, y de que los comentarios de la Comisión se presentarían al Parlamento. En respuesta a las consideraciones de la Comisión en relación con el derecho de huelga, la Comisión toma nota de la reafirmación del Gobierno de que el derecho de huelga es un derecho constitucional, y de que sus disposiciones se formulan a través de la celebración de consultas y del diálogo con los representantes tanto de los trabajadores como de los empleadores. Con respecto a las indicaciones reiteradas del Gobierno de que la obligación de declarar la duración de la huelga no especifica el periodo o los periodos máximos de una acción de huelga, la cual puede prorrogarse o renovarse por periodos similares, salvaguardando por lo tanto el objetivo que persigue la acción de huelga como medio legítimo de presión, la Comisión recuerda que los trabajadores y sus organizaciones deberían poder declarar la huelga por tiempo indeterminado si así lo desean (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 146). En relación con la prohibición de las acciones colectivas en empresas fundamentales o estratégicas en las que la interrupción del trabajo puede comprometer la seguridad nacional o los servicios básicos que se prestan a los ciudadanos, el Gobierno recuerda que la identificación de esos establecimientos y las normas que rigen la acción de huelga son establecidas por el Primer Ministro. En lo tocante a la referencia a una organización sindical específica en el artículo 78 del proyecto de Código del Trabajo, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que esto fue un error, y de que se ha contactado con el Comité de Recursos Humanos para que lo rectifique. **Recordando que las restricciones al derecho de huelga deberían limitarse a los funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado, a los servicios esenciales en el sentido estricto del término y a las situaciones de crisis nacional grave, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Código del Trabajo, junto con los decretos de aplicación, se adopte sin demora y de que esté plenamente en consonancia con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre los progresos realizados a este respecto, y que transmita una copia del Código del Trabajo tan pronto se haya adoptado, así como de las normas pertinentes que se hayan podido elaborar de conformidad con el mismo.**

En lo que respecta a la labor sobre una ley que regule el trabajo doméstico, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que sigue preparándose una nueva ley y de que se celebró un diálogo social inicial con los interlocutores sociales, los expertos y especialistas, y numerosos miembros del Parlamento, sobre su primer proyecto de ley. El Gobierno añade que la Ley de Sindicatos se aplica a los trabajadores domésticos, los cuales tendrán derecho a formar sindicatos para defender sus intereses. **Recordando que el proyecto de código del trabajo excluye a los trabajadores domésticos de su ámbito de aplicación, incluidos los capítulos relativos a las relaciones laborales colectivas, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione una copia de la ley que regula el trabajo doméstico tan pronto como se apruebe, así como una copia del modelo de contrato de trabajo. La Comisión pide además al Gobierno que indique los nombres de los sindicatos de trabajadores domésticos que se hayan registrado y las fechas en que se aprobó el registro.**

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1954)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Internacional de Servicios Públicos (ISP) en nombre de sus afiliados, el Sindicato de Trabajadores de la Autoridad de Recaudación de Impuestos Inmobiliarios (RETA), el Sindicato de Trabajadores de la Biblioteca de Alejandría (BASU) y el Sindicato de Empleados de la Organización Egipcia de Ambulancias, así como de su organización asociada, el Centro de Servicios para los Trabajadores y los Sindicatos (CUTWS), recibidas el 22 de octubre de 2020, sobre cuestiones

relacionadas a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica. La Comisión toma también nota de los comentarios del Gobierno en relación con dichas observaciones. La Comisión actualizó el examen de la aplicación del Convenio llevado a cabo en 2019 con base en los elementos mencionados en el párrafo anterior.

Artículos 1, 2 y 3 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia. En relación con sus comentarios con arreglo al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), la Comisión toma nota de que el artículo 3 de la Ley de Sindicatos núm. 137 prohíbe cualquier discriminación en lo que respecta a la constitución de un sindicato o al ejercicio de las actividades sindicales. Asimismo, toma nota de que el artículo 138 del proyecto de Código del Trabajo, que se encuentra actualmente ante la Comisión de recursos humanos del Parlamento, prohíbe el despido basado en la afiliación o las actividades sindicales. Sin embargo, el proyecto que ha enviado el Gobierno no contiene ningún artículo sobre sanciones, penas o medidas de reparación. **Recordando que el artículo 1 del Convenio contempla la protección contra la discriminación antisindical no solo en relación con el despido sino también en lo que respecta a todo acto que pueda perjudicar a los trabajadores en su empleo, incluso en el momento de la contratación, y otras formas de perjuicio, tales como el descenso de grado en el escalafón, los traslados, las prestaciones, etc., y que el artículo 2 prevé que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, la Comisión pide al Gobierno que indique la disposición legislativa que garantiza la plena protección contra tales actos, así como las sanciones, penas y medidas de reparación previstas al respecto.**

La Comisión toma nota además de las preocupaciones planteadas por la ISP y otras organizaciones en relación con un caso concreto de presunta discriminación antisindical, así como de la respuesta del Gobierno de que el sindicalista en cuestión llevaría a cabo su actividad sindical de conformidad con las disposiciones de la Ley de Sindicatos y que la administración de trabajo apoya a dicha persona en su recurso ante los tribunales con respecto de los actos alegados en su contra.

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. En lo que respecta a los comentarios que ha estado realizando durante varios años sobre el Código del Trabajo núm. 12 de 2003, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se ha eliminado del proyecto cualquier referencia a la función de las organizaciones de más alto nivel en el proceso de negociación de las organizaciones de nivel más bajo. Asimismo, toma nota de que el Gobierno señala que el proyecto de ley prevé el arbitraje optativo basado en la voluntad y el deseo que ambas partes expresen sin coacción alguna. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los cambios que se introduzcan en el proyecto de Código y que proporcione una copia de este una vez que se haya adoptado.**

Artículos 4 y 6. Negociación colectiva para los funcionarios públicos que no están adscritos a la administración del Estado. En lo que respecta a la exclusión del ámbito de aplicación proyecto de Código del Trabajo, y por consiguiente del derecho a la negociación colectiva, de los funcionarios de los organismos estatales, incluidas las administraciones locales, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Ley núm. 81 sobre la Función Pública se adoptó el 1.º de noviembre de 2016 y a través del Decreto núm. 126/2017 del Primer Ministro se promulgó el reglamento ejecutivo. La Comisión observa que la Ley núm. 81 establece, por una parte, un Consejo de la Función Pública que tiene una función consultiva sobre diversas cuestiones relacionadas con la función pública y, por otra, comités de recursos humanos para cada departamento público. La Comisión observa también que, de conformidad con el artículo 3 de la Ley núm. 81 y el artículo 4 de su reglamento ejecutivo, el Consejo de la Función Pública y los comités de recursos humanos, compuestos principalmente por representantes de la administración, incluyen a un representante sindical cuyo nombramiento es principalmente responsabilidad de la Federación Sindical Egipcia. Al mismo tiempo, la Comisión observa que la Ley y su decreto de aplicación no mencionan otras formas de representación de los funcionarios públicos ni mecanismos de negociación colectiva de sus condiciones de trabajo y empleo.

En sus respuestas a las observaciones de las organizaciones sindicales, el Gobierno añade que no hay nada que impida a los funcionarios públicos de ejercer sus derechos laborales colectivos (incluidos el diálogo social, la negociación colectiva, el derecho de huelga, etc.). El artículo 4 del proyecto de Código del Trabajo especifica su excepción «salvo que otro texto disponga lo contrario» y a este respecto señala que están amparados por las disposiciones de la Ley sobre las Organizaciones Sindicales, en cuyo artículo 2 se especifica que tienen derecho a todos los derechos laborales colectivos, así como el derecho de huelga en los artículos 14, 15 y 16.

Observando que la Ley sobre las Organizaciones Sindicales no establece mecanismos y procedimientos para la participación en la negociación colectiva, la Comisión recuerda que el artículo 4 del Convenio establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, y por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reclamar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. A este respecto, la Comisión recuerda que los funcionarios que no están adscritos a la administración del Estado deben poder negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y empleo más

allá de meros mecanismos de consulta. **La Comisión pide por lo tanto al Gobierno que especifique los mecanismos para que los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado negocien colectivamente sus condiciones de trabajo, así como las modalidades de designación de las organizaciones que los representan.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

El Salvador

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2006)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), con el apoyo de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 13 de octubre de 2020 (que aluden también al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y que la Comisión trata aquí en relación a este convenio) y que denuncian que el Presidente de la República y otras altas instancias gubernamentales han venido desconociendo, difamando e intimidando al nuevo Presidente de la ANEP, elegido el 29 de abril de 2020, impidiendo el diálogo entre funcionarios públicos y la ANEP o su Presidente, así como denigrando públicamente a esta organización más representativa de empleadores y fomentando el repudio de su Presidente por parte de la ciudadanía, en violación del Convenio y de las más fundamentales libertades civiles. **La Comisión expresa su preocupación ante estos graves alegatos y pide al Gobierno que transmita sus observaciones al respecto.**

La Comisión toma nota asimismo de que el Comité de Libertad Sindical le remitió los aspectos legislativos del caso núm. 3321, esperando que el Gobierno tomara las medidas que sean necesarias para asegurar el pleno respeto del derecho de sindicación del personal penitenciario (véase 392.º informe, octubre de 2020). **Reiterando su solicitud de que se tomen las medidas necesarias para que se reconozca el derecho de sindicación a trabajadores del estado, con la única posible excepción de las fuerzas armadas y la policía (véanse reformas legislativas pendientes infra), la Comisión pide al Gobierno que le informe de todo progreso al respecto.**

En cuanto a las demás cuestiones pendientes, la Comisión reitera el contenido de sus comentarios adoptados en 2019 y reproducidos a continuación.

La Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno a observaciones previas de la ANEP, y la OIE, así como de la Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (CNTS).

Derechos sindicales v libertades civiles. Asesinato de un sindicalista. En relación con el asesinato del Sr. Victoriano Abel Vega, ocurrido en 2010, la Comisión toma nota de que el Gobierno destaca la necesidad de agilizar la investigación y de castigar a los culpables y detalla las gestiones que realiza periódicamente para solicitar informes actualizados al Fiscal General de la República, siendo la línea de investigación más sólida que el homicidio habría sucedido por error de un grupo de pandilleros. La Comisión toma nota de que los detalles remitidos por el Gobierno sobre el proceso de investigación fueron ya examinados por el Comité de Libertad Sindical y de que de las últimas actualizaciones se desprende que el caso todavía se encuentra en proceso de investigación. Por consiguiente, la Comisión se remite nuevamente a las recomendaciones del Comité en el marco del caso núm. 2923 (véase 388.º informe, marzo de 2019).

Artículo 3 del Convenio. Libertad v autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para designar a sus representantes. Reactivación del Consejo Superior del Trabajo. La Comisión toma nota con **interés** de que, según indica el Gobierno, el Consejo Superior del Trabajo, luego de estar inactivo desde 2013, fue instalado a partir del 16 de septiembre de 2019. Al respecto, la Comisión se remite a sus comentarios relativos a la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Artículos 2 y 3. Reformas legislativas pendientes. Desde hace varios años, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para revisar las siguientes disposiciones constitucionales y legislativas:

- los artículos 219 y 236 de la Constitución de la República y 73 de la Ley del Servicio Civil (LSC) que excluyen a ciertas categorías de servidores públicos del derecho de sindicación (los miembros de la carrera judicial, los servidores públicos que ejerzan poder decisorio o desempeñen cargos directivos, los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial, los secretarios particulares de los funcionarios de alto rango, los representantes diplomáticos, los adjuntos del Ministerio Público, los agentes auxiliares, los procuradores auxiliares, los procuradores de trabajo y los delegados);
- el artículo 204 del Código del Trabajo (CT) que prohíbe la afiliación a más de un sindicato, de manera que los trabajadores que tengan más de un empleo en diferentes ocupaciones o sectores puedan afiliarse a las organizaciones sindicales;
- los artículos 211 y 212 del CT (y la disposición correspondiente de la LSC en relación con los sindicatos de trabajadores de la función pública) que establecen respectivamente la necesidad de un mínimo de 35 miembros para constituir un sindicato de trabajadores y de siete patronos como mínimo para poder

- constituir un sindicato de patronos, de manera que los mínimos impuestos por la ley no obstaculicen la libre conformación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- el artículo 219 del CT que prevé que, en el proceso de registro del sindicato, el empleador certifique la condición de asalariados de los miembros fundadores, de manera que se garantice la no comunicación al empleador de la lista de los afiliados al sindicato en formación;
 - el artículo 248 del CT, eliminando el plazo de seis meses exigido para volver a intentar constituir un sindicato en caso de denegación del registro;
 - el artículo 47, párrafo 4, de la Constitución de la República, el artículo 225 del CT y el artículo 90 de la LSC que establecen los requisitos de mayoría de edad y de ser salvadoreño por nacimiento para poder ser miembro de la junta directiva de un sindicato, como restricciones excesivas al derecho de los trabajadores de elegir libremente a sus representantes;
 - el artículo 221 de la Constitución de la República, de manera que la prohibición del derecho de huelga en la función pública se limite a los funcionarios que ejercen autoridad en nombre del Estado, así como a aquellos que ejercen sus funciones en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (recordando que se puede además limitar, por medio del establecimiento de servicios mínimos, el ejercicio de la huelga en los servicios de importancia transcendental);
 - el artículo 529 del CT para que, al momento de adoptar la decisión de recurrir a la huelga, solo se tengan en cuenta los votos emitidos y que se reconozca el principio de la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de los empresarios y del personal de dirección a entrar en las instalaciones de la empresa o establecimiento también en aquellos casos en que la huelga haya sido decidida por la mayoría absoluta de los trabajadores, y
 - el artículo 553, f), del CT que establece que se declarara la ilegalidad de la huelga «cuando de la inspección resulte que los trabajadores en huelga no constituyen por lo menos el 51 por ciento del personal de la empresa o establecimiento», que contradice el artículo 529, párrafo 3, del CT y restringe excesivamente el derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción.

Al respecto, la Comisión observa que el Gobierno toma debida nota de las antedichas recomendaciones, indica que no pudieron considerarse propuestas de reforma debido a la inactividad del Consejo Superior del Trabajo durante seis años. y manifiesta que con la reactivación de este último se prevé someter al mismo estos y otros procesos de reforma a la legislación laboral. La Comisión toma debida nota de que, según precisa el Gobierno, se habría solicitado la asistencia técnica de la OIT al respecto. ***Esperando poder constatar proaires en un futuro próximo sobre estas cuestiones legislativas pendientes de laraa data. la Comisión insta al Gobierno a que, previa consulta tripartita, tome las medidas necesarias para asegurar la conformidad de las disposiciones aludidas con el Convenio.***

Eritrea

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Libertades civiles. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que comunicara información sobre la manera en que garantiza los derechos de los sindicatos de organizar su administración y sus actividades y celebrar reuniones y manifestaciones públicas en la práctica. Al respecto, el Gobierno reitera sus declaraciones anteriores en relación a disposiciones existentes en el marco de la Proclama de 2001, e indica que, en marzo de 2017, la Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea (NCEW), celebró su séptimo congreso y eligió a sus representantes con total libertad. Además, se estableció recientemente, en la empresa accionaria de minas de Bisha la asociación de trabajadores de base, en la que las partes están comprometidas en un proceso de negociación colectiva. El Gobierno indica que esta última evolución viene a demostrar que la NCEW amplió su cobertura a nuevos sectores. Al tiempo que toma nota de esta información, la Comisión **lamenta** que el Gobierno no comunique ninguna información sobre cualquier medida tomada en los últimos años para asegurar la protección para el ejercicio del derecho de realizar manifestaciones y reuniones públicas, en la ley y en la práctica. **Recordando que el derecho de los sindicatos de realizar reuniones y manifestaciones públicas, constituye un aspecto esencial de la libertad sindical, la Comisión reitera su solicitud.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores, sin distinción alguna, a constituir organizaciones y afiliarse a las mismas. Servicio nacional obligatorio. La Comisión toma nota de que, en virtud de los artículos 19 y 30 de la Proclama sobre el Servicio Nacional (núm. 82/1995), aquellos que realicen un trabajo en el marco del servicio nacional, están sujetos a la ley marcial y a los reglamentos marciales, y el artículo 3 de la Proclama del Trabajo excluye del campo de aplicación de la legislación laboral a los miembros de las fuerzas militares, policiales y de seguridad. La Comisión toma nota asimismo de las discusiones que tuvieron lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia acerca de la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y de sus conclusiones de 2015 y 2018, que hacen referencia a una práctica de gran escala y sistemática de imposición a la población de un trabajo obligatorio por un periodo indefinido de tiempo, en el marco de unos programas relacionados con la obligación del servicio nacional. La Comisión de Investigación sobre Eritrea del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como la Relatora Especial sobre la situación de los derechos

humanos en Eritrea nombrada por dicho Consejo también han informado ampliamente en relación a esta práctica. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que se denegó a un gran número de nacionales de Eritrea el derecho de sindicación por periodos indefinidos de su vida activa, al tiempo que eran forzados a realizar un trabajo como parte de su obligación de servicio nacional obligatorio. La Comisión recuerda que la excepción del artículo 9, 1), del Convenio, se justifica basándose en la responsabilidad de las fuerzas armadas, policiales y de seguridad en relación con la seguridad exterior e interior del Estado. Esta excepción debe interpretarse de manera restrictiva, a efectos de su aplicación solo a funciones puramente militares y policiales y no a toda la población activa movilizad para trabajar en zonas no militares tan diversas como la agricultura, la construcción, la administración pública y la educación por periodos de tiempo indefinidos, en virtud de la ley marcial que les deniega el derecho de sindicación. **Habida cuenta de las consideraciones anteriores y tomando nota del final de la «situación de no guerra no paz» que duró desde la guerra fronteriza de 1998-2000 con Etiopía hasta la restauración formal de relaciones entre los dos países, en julio de 2018, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que ponga fin a la movilización general de la población por periodos de tiempo indefinidos, en virtud de la ley marcial, y a que revoque o enmiende la Proclama sobre el Servicio Nacional en consecuencia, con el fin de garantizar que no se deniegue a los nacionales de Eritrea el derecho de sindicación más allá del periodo exigido por ley del servicio militar, durante el cual realizarían un trabajo de carácter puramente militar.**

Funcionarios públicos. La Comisión recuerda que, en su observación de 2014, señaló con preocupación que el Gobierno había venido refiriéndose, los últimos doce años, a la inminente adopción de la Proclama sobre los Funcionarios Públicos, e instó al Gobierno a que adoptara todas las medidas necesarias para acelerar el proceso de adopción de esa proclama, con el fin de otorgar, sin más retrasos, el derecho de sindicación a todos los funcionarios públicos, de conformidad con el Convenio y que repitió la misma observación con preocupación en 2016 y 2017. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que el Gobierno indica una vez más que el proceso de redacción de esta ley se encuentra aún en la fase final para su aprobación. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en su última memoria, la Relator Especial informó al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que no existe aún un parlamento en Eritrea en el que puedan discutirse las leyes y debatirse las cuestiones de importancia nacional (A/HRC/38/50, de 25 de junio de 2018, párrafo 28). La Comisión se ve obligada a señalar que la paralización institucional descrita en el informe del Relator Especial, no favorece la inminente adopción de la nueva legislación. **Recordando que los funcionarios públicos, como todos los demás trabajadores, con la única excepción de las fuerzas armadas y de la policía, deberían gozar del derecho de constituir las organizaciones que estimaran convenientes y afiliarse a las mismas, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para asegurar se concluya el proceso de adopción del código de los funcionarios públicos y se garantice, sin más retrasos, el derecho de sindicación a todos los funcionarios públicos. La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en este sentido.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Cuestiones legislativas. La Comisión recuerda que, desde su primer examen de la aplicación del Convenio en Eritrea, en 2002, se centró en algunas cuestiones legislativas y pidió al Gobierno que enmendara la legislación o que adoptara leyes y reglamentos adicionales para abordar los siguientes asuntos:

- **Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia.** La Comisión tomó nota de que la Proclama del Trabajo de 2001 no prevé una adecuada protección contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia en cuanto al periodo de protección, las personas protegidas, las sanciones impuestas y las reparaciones previstas en la ley, y pidió al Gobierno que enmendara la proclama para fortalecer la protección contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia.
- **Artículos 1, 2 y 4. Trabajadores domésticos.** La Comisión tomó nota de que la Proclama del Trabajo no otorga de manera explícita los derechos establecidos en el Convenio a los trabajadores domésticos, dado que el artículo 40 de la misma faculta al Ministro para determinar, mediante un reglamento, qué disposiciones de la Proclama se aplican a dichos trabajadores. La Comisión expresó la esperanza de que se otorgaran pronto, de manera explícita, las garantías consagradas en el Convenio a los trabajadores domésticos mediante un reglamento.
- **Artículo 6. Sector público.** La Comisión tomó nota de que los funcionarios de la administración central del personal que no están adscritos a la administración del Estado quedan excluidos del ámbito de aplicación de la Proclama del Trabajo y solicitó al Gobierno que reconociera de manera explícita sus derechos para la protección contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia, así como su derecho a negociar colectivamente sus condiciones de empleo en la nueva Proclama de la Administración Pública.

La Comisión toma nota de que el Gobierno: i) reconoce que deberían adoptarse medidas legislativas, como solicitó la Comisión, para garantizar una adecuada protección contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia, pero el proceso de enmienda aún no ha finalizado y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la intención de realizar un taller tripartito, dirigido a finalizar el proceso de redacción; ii) con respecto a los trabajadores domésticos, indica que dar efecto al artículo 40 de la Proclama del Trabajo requiere tiempo y capacidades profesionales, y que el nuevo Código Civil contiene algunas disposiciones vinculadas con los derechos de los sirvientes domésticos, en virtud del Convenio, sin aportar, no obstante, el texto de las disposiciones pertinentes del nuevo Código Civil, y iii) declara que tampoco se ha promulgado el proyecto de código de la administración pública. La Comisión toma nota de que las respuestas del Gobierno a las cuestiones legislativas destacadas en los comentarios de la Comisión revelan lagunas institucionales que han obstaculizado la conclusión del proceso de redacción y promulgación de la nueva legislación durante muchos años. En este sentido, la Comisión toma nota de que la comisión de investigación sobre los derechos humanos en Eritrea, de las Naciones Unidas, constató que debido a la incertidumbre de normas que rigen los procedimientos legislativos, los códigos, los decretos y

la legislación nacional, se preparan y adoptan en ausencia de un proceso claro, transparente, consultivo e inclusivo. Nadie conoce en verdad el procedimiento que da lugar a la promulgación de la legislación o al autor de un decreto específico (A/HRC/29/CRP.1, de 5 de junio de 2015, párrafo 299). La Comisión toma nota asimismo de que, en su última memoria, la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea, nombrada por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, informa al Consejo que no existe aún en Eritrea un Parlamento en el que se puedan discutir las leyes y puedan debatirse las cuestiones de importancia nacional (A/HRC/38/50, de 25 de junio de 2018, párrafo 28). La Comisión toma nota de que la paralización institucional descrita en el informe de la Relatora Especial, no favorece la inminente adopción de la nueva legislación. **En consecuencia, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias de modo que puedan llevarse a cabo con éxito los procesos de redacción y promulgación de la nueva legislación, con miras a garantizar la conformidad de la legislación de Eritrea con el Convenio. La Comisión alienta asimismo al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la Oficina, con un foco específico en las cuestiones planteadas en esta observación.**

Artículos 4, 5 y 6. Promoción de la negociación colectiva. Servicio nacional obligatorio. La Comisión toma nota de que, en virtud de los artículos 19 y 30 de la Proclama del Servicio Nacional (núm. 82/1995), los nacionales de Eritrea que realicen un trabajo en el marco del servicio nacional, están sujetos a la ley marcial y sus reglamentos, y el artículo 3 de la Proclama del Trabajo de Eritrea excluye a los miembros de las fuerzas militares, policiales y de seguridad del ámbito de aplicación de la legislación laboral. La Comisión toma nota de que surge de la lectura conjunta de las disposiciones antes mencionadas que las personas que trabajan en el marco de las actividades del servicio nacional no se encuentran cubiertas por las disposiciones de la Proclama del Trabajo relativas a la negociación colectiva. La Comisión toma nota asimismo de las discusiones que tuvieron lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo relativas a la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y a las conclusiones de la mencionada Comisión en este sentido, en junio de 2015 y 2018, respectivamente, en las que se hizo una referencia a la práctica a gran escala y sistemática de exigir que los nacionales eritreos efectúen trabajos por un periodo indefinido de tiempo, en el marco de programas relacionados con la obligación del servicio nacional, el cual incluye numerosas actividades tales como la construcción y la agricultura. La Comisión recuerda que las únicas restricciones al ámbito de aplicación del Convenio se refieren a las fuerzas armadas y a la policía, así como a los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado (artículos 5 y 6 del Convenio). Además, la Comisión destaca que la excepción contenida en el artículo 5 del Convenio, como la que está incorporada en el artículo 9 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) se justifica en base a la responsabilidad de la policía y de las fuerzas armadas en la seguridad exterior e interior del Estado. Sin embargo, esta excepción debe interpretarse de manera restrictiva, aplicándose solo a funciones puramente militares y policiales. Como consecuencia, las personas ocupadas, en virtud de la ley marcial, en actividades como la agricultura, la construcción, la administración civil y la educación que no se sitúan dentro de las actividades militares, policiales o de la administración del Estado, deberían poder negociar colectivamente sus condiciones de empleo. Habida cuenta de las consideraciones jurídicas y factuales que preceden, la Comisión toma nota con **preocupación** de que se ha denegado a un sinnúmero de nacionales eritreos el derecho de negociar colectivamente por periodos indefinidos en su vida activa, durante los cuales estos realizan, en el marco del servicio nacional obligatorio, actividades civiles incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio. **Tomando nota del final de la «situación de no guerra no paz» de la guerra de fronteras de 1998 a 2000 con Etiopía, y de la restauración formal de relaciones entre los dos países, en julio de 2018, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que no se deniegue a los nacionales de Eritrea el derecho de negociar colectivamente más allá del ámbito de aplicación de las excepciones establecidas en los artículos 5 y 6 del Convenio.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre el número de convenios colectivos concluidos y en vigor, los sectores interesados y el número de trabajadores comprendidos en estos acuerdos.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Eswatini

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1978)

La Comisión toma nota de las observaciones recibidas el 1.º de septiembre de 2019 de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en las que se alega la violencia de las fuerzas de seguridad contra las acciones de protesta pacífica entre agosto y octubre de 2018 y en septiembre y octubre de 2019, así como de la respuesta del Gobierno a las mismas, que se abordan en el presente comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA) en las que se denuncian actos similares de violencia e interrupción policial contra manifestaciones pacíficas. El TUCOSWA alega, además, otras violaciones de la Convención, entre ellas: i) la negativa de varias empresas a reconocer al Sindicato Unificado de Swazilandia (ATUSWA), a pesar de los diversos laudos arbitrales dictados a su favor, lo que menoscaba su capacidad para desarrollar programas y actividades; ii) la declaración unilateral por el Comisario de Policía de una acción colectiva como ilegal en septiembre de 2018; iii) la negativa a permitir que un miembro de la Asociación de Enfermeros de Swazilandia represente al sindicato durante las negociaciones con el Gobierno sobre la base de que ya no está empleado, lo que viola el derecho de los trabajadores a elegir a sus representantes con total libertad, y iv) la intimidación y la victimización de los dirigentes de la Asociación Nacional de Docentes de Swazilandia (SNAT) y del Sindicato de Trabajadores de Mantenimiento del Suministro Eléctrico y Afines de Swazilandia (SESMWU). **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios al respecto.**

Libertades civiles y derechos sindicales. Violencia policial contra las manifestaciones pacíficas. La Comisión toma nota de que la CSI alega los siguientes incidentes durante las acciones de protesta: i) en septiembre de 2018, miembros del ATUSWA fueron detenidos y golpeados por la policía durante las protestas en cinco fábricas de prendas de vestir y textiles en las que participaban más de 10 000 trabajadores. Según la CSI, la policía recurrió, sin provocación, a dispersar a los trabajadores utilizando gases lacrimógenos y golpeándolos; ii) en octubre de 2018, la policía armada invadió el hospital gubernamental de Hlatikhulu durante una protesta legal y pacífica de las enfermeras. La huelga se produjo después de una serie de protestas y reuniones violentamente interrumpidas por la policía; iii) en septiembre de 2019, durante una manifestación pacífica de funcionarios públicos organizada por la SNAT, la Asociación Nacional del Sindicato de Trabajadores de la Administración Pública y Afines (NAPSAW) y el Personal de Contabilidad del Gobierno Nacional de Swazilandia (SNAGAP), los miembros de la policía dispararon gases lacrimógenos, balas de goma y cañones de agua contra los manifestantes durante una marcha para entregar las peticiones en la sede de los servicios de la policía real de Eswatini, en el Ministerio de Administración Pública y en el Ministerio de Educación y Formación. Según la CSI, la policía intervino y comenzó a agredir a los manifestantes cuando la multitud se desvió de su ruta de protesta autorizada, y iv) en octubre de 2019, durante una marcha de protesta de 8 000 trabajadores en Manzini, la policía disparó con munición real a grupos de manifestantes, hiriendo a diez trabajadores, incluido el Secretario General de la sucursal de Manzini de NAPSAWU (Dumisani Nkuna). Según la CSI, la violencia se intensificó cuando los manifestantes llegaron a la Oficina Regional de Educación de Manzini y al menos 30 trabajadores resultaron heridos. El Gobierno recurrió al Tribunal Nacional de Relaciones Laborales para que la huelga sea declarada ilegal por razones de «amenazas al interés nacional». El Tribunal dictó una orden provisional para detener la acción de huelga.

En respuesta a las observaciones de la CSI, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa de la creación, en septiembre de 2019, de una comisión de investigación compuesto por cuatro miembros, dirigido por un funcionario judicial superior. La comisión de investigación fue designada para dar efecto a la recomendación del Comité de Libertad Sindical de iniciar una investigación independiente para determinar la justificación de la acción de la policía denunciada por la CSI (véase 388º informe, marzo de 2019, caso núm. 2949). Por lo demás, el Gobierno recuerda que la Junta Consultiva Laboral (LAB), que es una estructura consultiva tripartita establecida en virtud de la Parte III de la Ley de Relaciones Laborales, había iniciado sus propias investigaciones con respecto a los asuntos de acción laboral de septiembre de 2018 denunciados por la CSI. La LAB celebró reuniones en noviembre y diciembre de 2018 para escuchar las presentaciones de las partes interesadas afectadas, entre ellas el TUCOSWA, el ATUSWA y la SNAT, los empleadores afectados y la policía, en un esfuerzo por obtener y examinar los hechos detallados que rodeaban la realización de estas acciones colectivas en términos de cumplimiento de los procedimientos legislativos establecidos. Si bien estaba previsto que la LAB emitiera sus conclusiones a principios de 2019, esto se vio superado por la decisión del Gobierno de nombrar la comisión de investigación independiente. La Notificación legal núm. 183, de 2019 (*Boletín Oficial* de 12 de septiembre de 2019), enumeró las funciones de la comisión de investigación independiente que incluyen: i) determinar el cumplimiento de todas las acciones colectivas mencionadas por la CSI y TUCOSWA en su carta de queja de septiembre 2018, así como el alcance y la justificación de la participación de las fuerzas de seguridad en las acciones colectivas; ii) la investigación de la presunta conducta de la policía que invadió el Hospital Gubernamental de *Hlathikhulu*; iii) entrevistar a los testigos, realizar inspecciones in situ y examinar cualquier prueba documental, electrónica o de otro tipo para demostrar o disipar los elementos de violencia o de intimidación relacionados con las acciones colectivas mencionadas por la CSI en sus cartas de septiembre de 2018 y septiembre de 2019, y iv) hacer conclusiones sobre la realización de las acciones colectivas y formular recomendaciones sobre cualquier laguna en la legislación que afecte a la reglamentación y la realización de las acciones colectivas. El 28 de septiembre de 2019, la comisión de investigación independiente cursó una invitación a todas las personas y partes interesadas para que indicaran su interés en hacer una presentación. El Gobierno afirma que el rápido establecimiento de la comisión de investigación demuestra su compromiso con la promoción de la aplicación del Convenio.

El Gobierno niega, además, la alegación de la CSI de que la brutalidad policial contra los trabajadores en huelga sigue siendo frecuente y subraya que las acciones colectivas que tuvieron lugar en el período comprendido entre agosto y octubre de 2018 no son un reflejo del comportamiento general de la policía en contra de las acciones colectivas en el país, si se supone que estas acciones colectivas se caracterizaron por la brutalidad policial. El Gobierno indica que durante 2018 más de otras diez acciones colectivas organizadas por diversos sindicatos de todo el país no se vieron interrumpidas por actos de violencia o brutalidad de la policía.

La Comisión debe expresar su **preocupación** por los graves alegatos de ataques violentos recurrentes y la perturbación por parte de las fuerzas de seguridad contra manifestaciones sindicales pacíficas, incluidos los presuntos ataques violentos ocurridos después de que el Gobierno estableciera la nueva comisión de investigación para mejorar la gestión de las manifestaciones sindicales en lugares públicos. A este respecto, la Comisión recuerda que el ejercicio de los derechos sindicales es incompatible con la violencia o las amenazas de cualquier tipo. Por consiguiente, es importante que se investiguen a fondo todos los alegatos de violencia contra los trabajadores que organizan o defienden de otro modo los intereses de los trabajadores con miras a establecer los hechos, determinar las violaciones y las responsabilidades, castigar a los autores e impedir que se repitan esos actos. La Comisión acoge con beneplácito la decisión del Gobierno de establecer la comisión de investigación

independiente y ampliar su mandato para que abarque las acciones colectivas a que se refiere la CSI en sus comunicaciones de septiembre de 2019, y los disparos policiales con munición real a grupos de manifestantes en octubre de 2019, junto con las enumeradas en la comunicación de la CSI de septiembre de 2018. La Comisión toma nota de que se otorgó a la comisión de investigación un plazo extendido hasta marzo de 2021 para presentar un informe con las conclusiones y la intención del Gobierno de transmitir el resultado de las investigaciones. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre los resultados de la comisión de investigación independiente, así como sobre las medidas adoptadas por el Gobierno como seguimiento. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión también pide al Gobierno que proporcione los resultados de los procedimientos jurídicos y de mediación en los casos en los que los sindicatos hayan recurrido posteriormente a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CMAC) y al Tribunal del Trabajo.**

El Gobierno informa de la aprobación de la Ley del Servicio de Policía (núm. 22, de 2018), señalando que contiene disposiciones mejoradas en consonancia con la promoción del ejercicio del derecho a la libertad sindical e incluye disposiciones para que el abuso de poder por parte de los miembros de la policía pueda dar lugar a medidas disciplinarias (artículo 49, 1), I). El Gobierno subraya la pertinencia de haber incluido esas disposiciones en la ley que regula la disciplina de los agentes de policía, a fin de garantizar el máximo ejercicio de la moderación por parte de los agentes policiales en el cumplimiento de su deber de mantenimiento de la seguridad y el orden públicos durante las acciones colectivas y de protesta. Además, el Gobierno informa de la asistencia técnica que prestará la Oficina en 2019 para el programa de difusión del Código de buenas prácticas para gestionar las acciones colectivas y de protesta (Notificación legal núm. 202, de 2015), del Código de conducta sobre reuniones (Notificación legal núm. 201, de 2017) y de la Ley de Orden Público de 2017, como estrategia de fomento de la capacidad de los diversos interesados sobre la manera de gestionar las acciones colectivas y de protesta en el país, a fin de reducir al mínimo los enfrentamientos injustificados entre los manifestantes y los miembros de los organismos encargados de hacer cumplir la ley y los concejos municipales. Se han proyectado sesiones especiales para los miembros del Parlamento, los ministros del gabinete y los dirigentes ejecutivos de los sindicatos. La Comisión reitera su esperanza de que esta dinámica contribuya a crear un clima propicio, libre de violencia, presiones y amenazas de cualquier tipo, con ocasión de las manifestaciones pacíficas de los trabajadores. **Tomando nota de la intención del Gobierno de informar sobre los efectos del programa de difusión de los Códigos de buenas prácticas, la Comisión pide al Gobierno que siga facilitando información sobre las medidas adoptadas para garantizar que se protejan efectivamente los derechos sindicales a participar en protestas y acciones colectivas en defensa de los intereses laborales, tanto en la ley como en la práctica, incluida la información sobre las violaciones identificadas y las sanciones impuestas de conformidad con el artículo 49, 1), de la Ley del Servicio de Policía (núm. 22, de 2018).**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Fiji

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2002)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y el 15 de septiembre de 2020, y de las observaciones del Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC), recibidas el 23 de mayo y el 13 de noviembre de 2019, en las que se denuncian violaciones de las libertades civiles y falta de progreso en la reforma legislativa. **La Comisión toma nota de la respuesta general del Gobierno a este respecto, así como de las observaciones del FTUC de 2017 y 2018, y pide al Gobierno que proporcione más información sobre los incidentes específicos de supuesta violación de las libertades civiles señalados por el FTUC.**

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

La Comisión toma nota de la discusión sobre la aplicación del Convenio que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (en adelante la Comisión de la Conferencia) en junio de 2019. También toma nota de que la Comisión de la Conferencia observó graves alegatos de violación de las libertades públicas básicas, incluidos arrestos, detenciones, asaltos y restricciones a la libertad sindical, y lamentó tomar nota de que el Gobierno no completaba el proceso con arreglo al Informe de Aplicación Conjunta (JIR). La Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que: i) se abstenga de interferir en la designación de los representantes de los interlocutores sociales en los órganos tripartitos; ii) vuelva a convocar al Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB), sin demora, con el fin de dar inicio a un

proceso de reforma legislativa; iii) complete, sin más demora, el proceso completo de reforma legislativa acordado con arreglo al JIR; iv) se abstenga de prácticas antisindicales, incluidos arrestos, detenciones, violencia, intimidación, acoso e injerencia; v) asegure que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer sus derechos de libertad sindical y de libertad de reunión y expresión, sin injerencia indebida de las autoridades públicas, y vi) asegure procedimientos judiciales regulares y el debido proceso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a sus miembros. Asimismo, la Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que informe sobre los progresos realizados hacia la aplicación del JIR, en consulta con los interlocutores sociales, antes de noviembre de 2019, y que acepte una misión de contactos directos para evaluar los progresos realizados antes de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. **Al tiempo que toma nota debidamente del contexto de la pandemia actual de COVID-19, la Comisión confía en que la misión de contactos directos solicitada por la Comisión de la Conferencia pueda llevarse a cabo tan pronto como la situación lo permita y, si es posible, antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo.**

Derechos sindicales y libertades civiles. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que respondiera detalladamente a los alegatos del FTUC según los cuales continúa el acoso y la intimidación a sindicalistas, especialmente a su secretario general, Sr. Felix Anthony. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el Sr. Anthony ha podido organizar y llevar a cabo actividades sindicales sin injerencia del Gobierno, y que la búsqueda, la detención y el arresto de personas que habían alegado la CSI y el FTUC no tenían por objeto acosar o intimidar a los sindicalistas sino permitir al comisariado de policía realizar investigaciones en relación con los alegatos de vulneración de leyes aplicables. Asimismo, el Gobierno afirma que el comisariado de policía y la oficina del director de la Fiscalía Pública son independientes y que ni las entidades ni sus decisiones están dirigidas o controladas por el Gobierno. La Comisión toma nota, sin embargo, de las alegaciones de la CSI en 2020, según las cuales el Sr. Anthony está acusado actualmente de actos maliciosos en virtud de la Ley del Orden Público, de 1969, en relación con sus actividades sindicales a raíz de la terminación masiva de los contratos de 2 000 trabajadores por la Dirección de Recursos Hídricos de Fiji en abril de 2019, que condujo a protestas y a la detención de sindicalistas y de afiliados sindicales, incluido el Sr. Anthony. La CSI alega que el Sr. Anthony debía comparecer ante el tribunal el 1.º de septiembre de 2020 y que, si era declarado culpable, se le podía imponer una multa de hasta 2 500 dólares de los Estados Unidos, o una pena de prisión de hasta tres años. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno, según la cual la detención y el enjuiciamiento penal ulterior del Sr. Anthony no son un ataque deliberado, sino un asunto de naturaleza penal, y que el tribunal resolverá sobre los cargos penales que pesan sobre él y sobre las sanciones impuestas, en su caso. La Comisión también toma nota con **preocupación** de los alegatos de la CSI y el FTUC sobre la continua intimidación por la policía, así como sobre arrestos, detenciones, interrogatorios y formulación de cargos penales contra sindicalistas, y la confiscación prolongada de propiedades personales y sindicales, y la represión violenta de reuniones entre abril y junio de 2019. **Recordando la interdependencia entre las libertades civiles y los derechos sindicales y haciendo hincapié en que un movimiento sindical realmente libre e independiente solo puede desarrollarse en un clima exento de violencia, presión y amenazas de cualquier tipo contra los dirigentes y miembros de estas organizaciones, la Comisión pide al Gobierno que realice importantes esfuerzos para garantizar que las entidades estatales y sus funcionarios no realizan prácticas antisindicales, incluidos arrestos, detenciones, violencia, intimidación, acoso e injerencia en las actividades sindicales, a fin de contribuir a un entorno propicio para el pleno desarrollo de los derechos sindicales. La Comisión pide al Gobierno que considere la posibilidad de dar instrucciones a la policía y a las fuerzas armadas a este respecto y de proporcionar formación a fin de garantizar que todas las acciones llevadas a cabo durante las manifestaciones respetan las libertades civiles básicas y los derechos fundamentales de los trabajadores y de los empleadores. Asimismo, la Comisión espera con firmeza que se retire inmediatamente cualquier cargo contra el Sr. Anthony relacionado con el ejercicio de sus actividades sindicales.**

Nombramiento de los miembros y funcionamiento del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales para revisar la legislación del trabajo. En sus comentarios anteriores, habiendo tomado nota de las preocupaciones del FTUC en relación a que el Gobierno ha desmantelado sistemáticamente el tripartismo, retirando o sustituyendo la representación tripartita en algunos órganos por sus propios candidatos, la Comisión había pedido al Gobierno que proporcionara información detallada sobre la forma en que designa a los miembros de esos organismos y la naturaleza representativa de las organizaciones que aparecen en ellos. La Comisión toma nota de la respuesta detallada proporcionada por el Gobierno sobre el nombramiento de los miembros del ERAB, el Fondo Nacional de Previsión de Fiji, la Universidad Nacional de Fiji, el Servicio de Terminales Aéreas y los consejos de salarios. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno aclara que, además del ERAB, son tripartitos el Consejo Consultivo Nacional sobre las Seguridad y Salud en el Trabajo (NOHSAB) y el Consejo del Centro Nacional de Empleo (NECB). En relación con el ERAB, el Gobierno también indica que: i) el Ministro de Empleo es la autoridad facultada para realizar nombramientos y los representantes de los trabajadores y de los empleadores son nombrados entre las personas designadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores; ii) el nombramiento de miembros se realiza a través de un proceso de consultas para permitir una representación más amplia de trabajadores de diversas organizaciones; iii) no existe injerencia del Gobierno en la designación de representantes de los interlocutores sociales, y iv) cuando

los integrantes del ERAB finalizaron su mandato en octubre de 2019, se invitó a los interlocutores sociales a presentar candidaturas y hacia finales de octubre de 2019 tanto la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF) como el FTUC ya lo habían hecho. Sin embargo, la Comisión observa que según el FTUC, a pesar de la urgencia de la situación, no se ha indicado cuándo se nombrarán los nuevos integrantes del ERAB y la CSI sigue preocupada por el hecho de que el Gobierno manipule a los órganos tripartitos nacionales, limitando así la posibilidad de un auténtico diálogo tripartito. **La Comisión confía en que el Gobierno se abstenga de toda injerencia indebida en la nominación y el nombramiento de miembros del ERAB y otros órganos tripartitos, y garantice que los interlocutores sociales puedan designar libremente a sus representantes. La Comisión espera que se nombre sin demora a los integrantes del ERAB a fin de permitir que este mecanismo vuelva a funcionar y se reúna regularmente para continuar la revisión de la legislación del trabajo y abordar satisfactoriamente todas las cuestiones pendientes a este respecto.**

Progreso de la revisión de la legislación del trabajo acordada con arreglo al Informe de Aplicación Conjunta. La Comisión había lamentado tomar nota de la aparente falta de progresos en la revisión de la legislación del trabajo acordada en el JIR e instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias con miras a poner rápidamente la legislación de conformidad con el Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se realizaron diversas reuniones con los interlocutores sociales y la OIT entre junio de 2018 y agosto de 2019, en las que se convino que una serie de cuestiones con arreglo al JIR ya se han implementado y que los interlocutores sociales están realizando bastantes progresos sobre las cuestiones pendientes relacionadas con la revisión de la legislación del trabajo y la lista de servicios e industrias esenciales, a pesar del boicot del FTUC y su retirada del diálogo tripartito en el marco del ERAB en junio de 2018, y febrero y agosto de 2019. La Comisión toma nota de que, según el FTUC, la referencia del Gobierno al boicot pone de relieve claramente que sigue habiendo cuestiones pendientes en lo que respecta al proceso de nombramiento de los miembros del ERAB y demuestra la falta de un auténtico compromiso del Gobierno con los plazos previamente acordados, que ha conducido al boicot. La Comisión toma nota de que, a raíz de las resoluciones adoptadas en la 48ª conferencia bienal de delegados del FTUC proporcionadas por el Gobierno en su memoria complementaria: i) el FTUC mantiene su posición de boicotear la participación en cualquier foro tripartito hasta que se reconozca su papel como interlocutor importante comprometido sinceramente, y ii) el FTUC expresa su preocupación por que el Gobierno no ha cumplido su compromiso de entablar un verdadero diálogo social y de tomar medidas positivas para revisar la legislación laboral, y denuncia la manera en que el Ministerio de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales ha manejado el proceso de revisión. La Comisión observa asimismo que la CSI pide al Gobierno que retome las negociaciones con los interlocutores sociales a fin de aplicar plenamente el JIR y garantizar salvaguardias a los que participan en el diálogo. Por último, la Comisión acoge con agrado la indicación del Gobierno en su memoria complementaria, según la cual, en septiembre de 2020, se elaboró, junto con la oficina de país de la OIT, un Plan de Acción detallado que incluía un calendario, a fin de proporcionar directrices a los interlocutores sociales, y el Plan de Acción enumera cuestiones que deben abordarse con miras a aplicar las recomendaciones de los mecanismos de control de la OIT, incluida la nueva convocatoria del ERAB, las cláusulas de la ERA, la modificación de la lista de servicios esenciales, la formación y sensibilización de la policía acerca de las libertades civiles y la libertad sindical, así como la organización de una misión de contactos directos. **Habida cuenta de lo anterior, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para continuar revisando la legislación del trabajo en el marco del ERAB nuevamente convocado, tal como se acordó en el JIR, y el Plan de Acción de septiembre de 2020, con miras a ponerla rápidamente de conformidad con el Convenio teniendo en cuenta los comentarios de la Comisión que figuran a continuación.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. La Comisión había tomado nota de que las siguientes cuestiones seguían pendientes tras la adopción de la Ley de Relaciones de Empleo (enmienda), de 2016: denegación del derecho de sindicación a los guardias de prisiones (artículo 3, 2)), y potestades excesivamente amplias del funcionario encargado del registro para decidir, previa consulta, si un sindicato reúne o no las condiciones para el registro previstas en la promulgación de la Ley de Relaciones Laborales, 2007 (ERP) (en adelante, ERA, artículo 125, 1), a), en su forma enmendada). La Comisión toma nota, por una parte, de que el Gobierno indica que los interlocutores tripartitos se reunieron en agosto de 2019 para discutir las enmiendas propuestas y todas las cláusulas de la ERA, pero, por otra parte, observa las alegaciones de la CSI y del FTUC en relación a que no se han logrado progresos desde entonces y que las cláusulas acordadas por los interlocutores sociales siguen pendientes ante la oficina del Procurador General. **A falta de progresos sustantivos a este respecto, la Comisión insta al Gobierno a finalizar el proceso de revisión sobre la base de las cláusulas acordadas tripartitamente a fin de que puedan presentarse al Parlamento y adoptarse rápidamente las enmiendas necesarias para poner la legislación en plena conformidad con el Convenio.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de elegir a sus representantes, organizar sus actividades y formular sus programas con total libertad. La Comisión tomó nota con anterioridad de que, en virtud del artículo 185 de la ERA, en su forma enmendada en 2015, la lista de las industrias consideradas como servicios esenciales incluye: i) los servicios enumerados en la lista del anexo 7 de la ERP; ii) las industrias nacionales esenciales declaradas con arreglo al Decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo), 2011 (ENID) (industria financiera, industria de telecomunicaciones, industria de la aviación civil, industria de

servicios públicos) y las correspondientes empresas designadas, y iii) el Gobierno, las autoridades legales y las empresas comerciales gubernamentales (tras la adopción de la Ley de Empresas Públicas, 2019, se las llama empresas públicas-entidades controladas por el Estado y que figuran en el anexo 1 de Ley o que son designadas de esta forma por el Ministro).

La Comisión acoge con agrado que el Gobierno indique que, tal como se acordó en el JIR y con la asistencia técnica de la Oficina, los días 16 y 17 de octubre de 2019 se llevó a cabo un taller con la participación de interlocutores tripartitos a fin de examinar, evaluar y determinar la lista de servicios e industrias esenciales. La Comisión también acoge con beneplácito que, como resultado del taller, los interlocutores tripartitos acordaron un plan de acción con plazos definidos para revisar la lista existente de servicios esenciales en el marco del ERAB y realizar una discusión con el fin de restringir las limitaciones al derecho de huelga a los servicios esenciales en el estricto sentido del término y los funcionarios que ejercen su autoridad en nombre del Estado. El Gobierno informa de que ha recibido propuestas de enmienda de representantes de los trabajadores y de los empleadores y que las está examinando. Sin embargo, la Comisión también toma nota de las preocupaciones expresadas por el FTUC en relación a que, debido a que el Ministro no participó en el taller, todas las decisiones se han tenido que remitir a la oficina del Procurador General, y se continúan ignorando los plazos sin que se justifique el retraso en convocar reuniones para finalizar la lista nacional de industrias esenciales y las cláusulas de la ERA.

La Comisión desea reiterar que, si bien algunos servicios esenciales se definen en consonancia con el Convenio, a saber, los que inicialmente se incluyeron en el anexo 7 de la ERP, otras industrias en las que ahora se pueden prohibir las huelgas debido a la inclusión del ENID en la ERA no entran dentro de la definición de servicios esenciales en el estricto sentido del término, incluidos: las autoridades gubernamentales; las autoridades locales, de las ciudades y de las zonas rurales; los trabajadores que ocupan cargos de dirección; el sector financiero; la radio, la televisión y los servicios de radiodifusión; la industria de la aviación civil y los servicios aeroportuarios (excepto el control del tráfico aéreo); los servicios públicos en general; la industria del pino, la caoba y la madera en general; el sector del metal y de la minería; los servicios postales y las empresas públicas en general. La Comisión también quiere hacer hincapié en que las disposiciones que prohíben el derecho de huelga sobre la base de un posible perjuicio al interés público o posibles consecuencias económicas no son compatibles con los principios en materia de derecho de huelga. Sin embargo, la Comisión recuerda que en lo que respecta a los servicios que no se consideran esenciales en el estricto sentido del término pero en los que las huelgas de una cierta magnitud y duración pueden causar una crisis aguda que amenace las condiciones normales de existencia de la población o los servicios públicos de importancia capital en los que es importante cubrir las necesidades básicas de los usuarios podría ser apropiado ofrecer servicios mínimos negociados como posible alternativa a restringir plenamente las huelgas imponiendo el arbitraje obligatorio. El derecho de huelga solo puede limitarse para los funcionarios públicos que ejercen su autoridad en nombre del Estado. ***Habida cuenta de la amplia gama de servicios en los que el derecho de huelga de los trabajadores puede prohibirse, tal como se señaló anteriormente, la Comisión insta al Gobierno a colaborar sin más demora de forma significativa con los interlocutores sociales para revisar la lista de servicios esenciales, tal como se acordó en el JIR y en los Planes de acción de octubre de 2019 y septiembre 2020, a fin de restringir las limitaciones al derecho de huelga a los servicios esenciales en el estricto sentido del término y para los funcionarios públicos que ejercen su autoridad en nombre del Estado. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.***

La Comisión había pedido asimismo desde hace años al Gobierno que adoptara medidas para revisar varias disposiciones de la ERA. Habida cuenta de que no se ha notificado ningún progreso a este respecto, la Comisión recuerda que las siguientes cuestiones en relación con la ERA siguen pendientes: obligación de los dirigentes sindicales de haber trabajado durante un periodo no menor a tres meses en la industria, el comercio o la profesión correspondiente (artículo 127, a), en su forma enmendada); prohibición de ejercer como dirigentes sindicales a las personas que no sean nacionales (artículo 127, d)); injerencia en los estatutos y reglamentos del sindicato (artículo 184); facultades excesivamente amplias del funcionario encargado del registro que puede solicitar en cualquier momento las cuentas certificadas y detalladas al tesorero (artículo 128, 3)); disposiciones que puedan obstaculizar las acciones sindicales (artículos 175, 3), b) y 180); arbitraje obligatorio (artículos 169 y 170, artículo 181, c), en su forma enmendada, nuevo artículo 191BS (antes 191, 1), c)); sanciones en forma de multas por organizar una huelga ilegal aunque sea pacífica (artículos 250 y 256, a)); disposiciones que pueden obstaculizar las acciones sindicales (artículo 191BN); penas de prisión en caso de que se realice una huelga pacífica (ilegal o incluso posiblemente legal) en los servicios calificados de esenciales (artículos 191BQ, 1), 256, a), 179 y 191BM); facultades discrecionales excesivamente amplias del Ministro con respecto al nombramiento y la remoción de los miembros del Tribunal de Arbitraje y al nombramiento de mediadores, lo cual pone en tela de juicio la imparcialidad de los órganos de solución de conflictos (artículos 191D, 191E, 191G y 191Y), y arbitraje obligatorio en servicios considerados esenciales (artículos 191Q, 191R, 191S, 191T y 191AA). A este respecto, la Comisión observa, a raíz de las resoluciones adoptadas en la 48.ª conferencia bienal de delegados del FTUC proporcionadas por el Gobierno en su memoria complementaria, las preocupaciones expresadas por el FTUC acerca de la ineficiencia del Tribunal de Arbitraje y de los Tribunales de Empleo, así como la necesidad de mejorar el sistema actual de solución de conflictos con

objeto de reducir los retrasos considerables al solucionar los conflictos. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas para revisar las disposiciones antes mencionadas de la ERA, de conformidad con el acuerdo del JIR y en consulta con las organizaciones nacionales representativas de trabajadores y de empleadores, con miras a su modificación, a fin de poner la legislación en plena conformidad con el Convenio.**

Decreto de orden público (enmienda) (POAD). En relación con sus comentarios anteriores sobre la aplicación práctica del POAD, la Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que el POAD facilita el mantenimiento del orden público y que el requisito de permiso previo es necesario para garantizar la realización de las funciones administrativas y para que haya funcionarios encargados de la aplicación de la ley para mantener el orden. Tomando nota también de que el Gobierno señaló dos casos, en octubre de 2017 y enero de 2018, en los que el FTUC obtuvo el permiso de llevar a cabo manifestaciones, la Comisión observa que, según el FTUC, se denegaron sus solicitudes recientes, presentadas en mayo, agosto y noviembre de 2019, de realizar manifestaciones. La CSI y el FTUC denuncian que los permisos para realizar reuniones sindicales y reuniones públicas continúan denegándose de forma arbitraria y que el artículo 8 del POAD se usa cada vez más para impedir que se realicen reuniones y asambleas sindicales e interferir en ellas. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para poner el artículo 8 del POAD de conformidad con el Convenio derogando o modificando totalmente esta disposición a fin de garantizar que el derecho de reunión pueda ejercerse libremente.**

Decreto relativo a los partidos políticos. La Comisión tomó nota de que, con arreglo al artículo 14 del Decreto Relativo a los Partidos Políticos, de 2013, se prohíbe que las personas que desempeñan un cargo en cualquier organización de trabajadores o de empleadores se afilen a un partido político o desempeñen un cargo en el mismo y participen en actividades políticas, incluida la simple expresión de apoyo u oposición a un partido político; y que los artículos 113, 2) y 115, 1), del Decreto electoral prohíben a todo funcionario público la realización de actividades relativas a las campañas, y a toda persona, entidad u organización que reciba una financiación o asistencia de un gobierno extranjero o de una organización intergubernamental o no gubernamental, comprometerse, participar o realizar cualquier campaña (incluida la organización de debates, foros públicos, reuniones, entrevistas, mesas redondas o publicación de cualquier material) que se relacione con la elección. En sus comentarios anteriores, la Comisión también había observado que el Decreto relativo a los Partidos Políticos era indebidamente restrictivo al prohibir la afiliación a un partido político o cualquier expresión de apoyo político u oposición por parte de dirigentes de las organizaciones de los empleadores o de los trabajadores, y pidió una vez más al Gobierno que adoptara medidas para revisar las mencionadas disposiciones, en consulta con las organizaciones nacionales representativas de trabajadores y de empleadores. **Observando que el Gobierno no proporciona información nueva y tomando nota de las preocupaciones de la CSI acerca del efecto restrictivo del Decreto relativo a los Partidos Políticos sobre las actividades sindicales legítimas, la Comisión reitera su solicitud a este respecto.**

Artículo 4. Disolución y suspensión de organizaciones por parte de la autoridad administrativa. La Comisión toma nota de las alegaciones de la CSI, según las cuales, en febrero de 2020, el Gobierno suspendió cinco sindicatos por no cumplir con su obligación de presentar sus informes auditados anuales, e indicó que se enfrentaban a la imposición de sanciones y a la cancelación de su registro si seguían sin cumplir con la legislación (el Sindicato de Trabajadores de Hot Bread Kitchen, la Asociación de Trabajadores Marítimos de Fiji, el Sindicato Nacional de Viti de Trabajadores I-taukei, BPSS Co Limited Workers, y el Grupo de Carpinteros de la Asociación de Salarios y el Sindicato de Trabajadores del Consejo de Tierras I-taukei). Según la CSI, dichas medidas arbitrarias representan un claro intento de acabar con los sindicatos independientes, y la legislación no prevé suficientes salvaguardias para que los sindicatos funcionen sin injerencia indebida de las autoridades, tal como demuestra el artículo 128, 3), de la ERA, que otorga al funcionario encargado del registro potestades excesivamente amplias para solicitar en cualquier momento al tesorero cuentas detalladas y certificadas. La Comisión toma nota de que el Gobierno considera que esta alegación no tiene fundamento y afirma que cualquier suspensión de la actividad sindical se lleva a cabo de conformidad con el artículo 133, 2), de la ERA. En lo que respecta a los sindicatos mencionados, el Gobierno informa de que: i) en junio de 2019, el funcionario encargado de los registros emitió avisos a 11 sindicatos por no haber presentado sus informes anuales en virtud del artículo 129 de la ERA; en agosto de 2019, este funcionario emitió un aviso de seguimiento, y en septiembre de 2019, se emitió un aviso de suspensión a siete sindicatos que no habían rectificado su incumplimiento; ii) el aviso de suspensión concedió dos meses a los sindicatos para mostrar por qué su registro no debería cancelarse; iii) a pesar del aviso, cuatro sindicatos no rectificaron su incumplimiento, y en junio de 2020, el funcionario encargado de los registros publicó un aviso de cancelación relativo a los cuatro sindicatos, y iv) se concedió nuevamente dos meses a los sindicatos para que rectificaran su incumplimiento, y el funcionario encargado de los registros solo canceló el registro de aquellos sindicatos que no respondieron al aviso, mientras que los otros tres sindicatos suspendidos pudieron presentar sus informes anuales. El Gobierno añade que, en la actualidad, existen 46 sindicatos activos en Fiji, que realizan libremente sus actividades, y el funcionario encargado del registro no tiene autoridad para dictar cómo funcionan bajo su constitución, garantizando así la absoluta libertad de los sindicatos para ocuparse de sus asuntos. La Comisión toma debida nota de las medidas adoptadas por el funcionario encargado de los registros antes de suspender o cancelar el registro de los sindicatos mencionados anteriormente, y recuerda que, en virtud del artículo 139 de la ERA, un sindicato puede recurrir

una decisión de suspensión o cancelación de su registro ante un tribunal competente. ***Sin embargo, recordando además que la disolución y la suspensión de organizaciones sindicales constituyen formas extremas de injerencia y deberían reservarse para los graves incumplimientos de la ley tras agotar otras posibilidades con efectos menos graves para las organizaciones, y observando que, según las alegaciones de la CSI, estas medidas constituyen un intento de acabar con los sindicatos independientes, la Comisión pide al Gobierno que considere, en consulta con las organizaciones más representativas, cualquier medida que sea adecuada para garantizar que los procedimientos de suspensión o cancelación del registro de sindicatos estén, tanto en la legislación como en la práctica, plenamente conformes con las garantías establecidas en el Convenio.***

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1974)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año (véase *artículo 4* a continuación), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019, y del Congreso de los Sindicatos de Fiji (FTUC), recibidas el 23 de agosto de 2018, el 23 de mayo de 2019 y el 13 de noviembre de 2019, en las que se denuncian despidos masivos de trabajadores, incluidos miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores (NUW), restricciones a la negociación colectiva, especialmente en el sector público y los servicios esenciales, y falta de progresos en la reforma legislativa. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a este respecto. En su comentario anterior, la Comisión también pidió al Gobierno que proporcionara una respuesta a las observaciones de 2016 del Sindicato de Docentes de Fiji (FTU) en relación con la falta de consulta sobre los salarios y las condiciones de empleo. La Comisión toma nota de que en su respuesta el Gobierno señala que ha continuado realizando reuniones con representantes del FTU y de la Asociación de Docentes de Fiji (FTA) en relación con las condiciones de empleo, incluso en noviembre de 2018 y febrero de 2019.

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. En lo que respecta al conflicto de larga data en relación con la compañía minera Vatukoula (relativo a la denegación del reconocimiento a un sindicato y al despido de trabajadores en huelga hace más de veinte años), la Comisión recuerda que, en sus comentarios anteriores, tomó nota de que el Gobierno indicaba que se había establecido el fideicomiso para la Asistencia Social de Vatukoula (VSATF) con miras a beneficiar a aproximadamente 800 personas a través de subvenciones y de asistencia para la reubicación, el desarrollo de pequeñas empresas y microempresas, y la educación para las personas a cargo. La Comisión tomó nota de que se había llevado a cabo un proceso de mediación y pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre su resultado y las medidas de seguimiento adoptadas para indemnizar a las personas afectadas, así como en relación con el VSATF. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, tras el proceso de mediación, y teniendo en cuenta que no tiene ninguna obligación legal de indemnizar a los trabajadores afectados, está considerando realizar un pago graciable a los trabajadores a fin de resolver sus quejas, pero que esto requerirá la aprobación del Gabinete. Sin embargo, la Comisión observa que el Gobierno no proporciona información alguna sobre el resultado concreto de la mediación o la utilización del VSATF. ***Recordando que este conflicto de larga data ha causado muchos problemas a los trabajadores despedidos, la Comisión espera que acabe por resolverse de manera equitativa mediante la conclusión de un acuerdo mutuamente satisfactorio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado del proceso de mediación y sobre todas las indemnizaciones concedidas a los trabajadores afectados, incluida información sobre todo recurso al VSATF. También invita al Sindicato de Trabajadores Mineros de Fiji (FMWU) a proporcionar información sobre todos los cambios que se produzcan a este respecto.***

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. En su comentario anterior, la Comisión acogió con agrado la derogación del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo), de 2011(ENID), a través de la adopción de la Ley de Relaciones Laborales (enmendada), en 2015, así como de la eliminación del concepto de unidades de negociación de la Ley de Relaciones Laborales de 2007 (en adelante Ley de Relaciones Laborales (ERA)) a través de la Ley de Relaciones Laborales (enmendada), de 2016. Sin embargo, la Comisión lamentó tomar nota de que la derogación a través del ENID de los convenios colectivos vigentes, que se había considerado contraria al *artículo 4*, no se había abordado y pidió al Gobierno que realizara consultas con las organizaciones nacionales representativas de los trabajadores y de los empleadores con miras a encontrar una solución mutuamente satisfactoria a este respecto. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el artículo 149 de la ERA prevé las condiciones necesarias para que los sindicatos y las organizaciones de empleadores participen de buena fe en las relaciones de trabajo. Indica que entre 2016 y 2018 se realizaron con éxito negociaciones entre empleadores y trabajadores que redundaron en la firma de 63 convenios colectivos y 59 enmiendas a los convenios colectivos y que, entre agosto de 2019 y septiembre de 2020, el Ministerio de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales registró 20 convenios colectivos y

tramitó 46 conflictos laborales presentados por sindicatos, incluso en relación con alegatos sobre la falta de participación en negociaciones o el hecho de no aplicar convenios colectivos y respecto al despido improcedente de representantes sindicales. Sin embargo, la Comisión observa que según el FTUC: i) todas las negociaciones han empezado desde cero en lugar de utilizar los acuerdos derogados como base para la discusión; ii) los temas que pueden negociarse en el sector del gobierno local se limitan severamente, y iii) el Gobierno reitera su negativa a realizar negociaciones colectivas en el sector público. El FTUC también denuncia que todas las entidades estatales, incluidas las que emplean a docentes, enfermeros y funcionarios públicos, insisten en imponer contratos individuales de duración determinada sin realizar consultas con los sindicatos, como forma de socavar el derecho de los trabajadores a realizar negociaciones colectivas y lograr los objetivos del ENID derogado. ***Habida cuenta de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando medidas concretas para facilitar las negociaciones y promover la negociación colectiva entre los trabajadores y los empleadores o sus organizaciones en el sector público a fin de crear un entorno propicio para que se concluyan convenios colectivos para reemplazar a los derogados por el ENID. También solicita al Gobierno que siga transmitiendo información sobre el número de convenios colectivos concluidos y en vigor, los sectores concernidos y el número de trabajadores cubiertos por esos convenios, así como sobre todas las medidas adicionales adoptadas para promover el pleno desarrollo y la utilización de la negociación colectiva con arreglo al Convenio.***

Arbitraje obligatorio. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que los artículos 191Q, 3), 191, R), 191, S), y 191AA, b) y c), de la ERA, permiten la conciliación o arbitraje obligatorios y pidió al Gobierno que adoptara medidas para modificarlos con miras a poner la legislación en plena conformidad con el Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que, el Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales realiza arbitrajes obligatorios solo cuando considera que el conflicto puede resolverse a través de la conciliación y en 2018 se ha resuelto un conflicto a través de la conciliación obligatoria. El Gobierno informa de que el Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB) revisará las leyes pertinentes y examinará todas las enmiendas apropiadas. La Comisión recuerda de nuevo que el arbitraje obligatorio es contrario a la naturaleza voluntaria de la negociación colectiva y solo es aceptable en relación con los funcionarios públicos que trabajan en la Administración del Estado (*artículo 6 del Convenio*), o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término o en caso de crisis nacional aguda. ***La Comisión espera que el ERAB revise las disposiciones antes mencionadas de la ERA, de conformidad con el acuerdo previsto en el informe de ejecución conjunto y en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, con el fin de modificarlas y de poner así la legislación en plena conformidad con el Convenio.***

Filipinas

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1953)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y el 15 de septiembre de 2020, de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (FIT), recibidas el 3 de septiembre de 2019, y de la Internacional de la Educación (IE), recibidas el 20 de septiembre de 2019, relativas a las cuestiones que se tratan a continuación, así como de la respuesta detallada del Gobierno a las mismas. La Comisión también toma nota de las observaciones conjuntas de la IE, de la Alianza de Docentes Interesados (ACT), de la Alianza Nacional de Docentes y Empleados de Oficina (SMP-NATOW), recibidas el 1.º de octubre de 2020, en las que se denuncian las ejecuciones extrajudiciales de sindicalistas y otras violaciones graves de las libertades civiles, así como los problemas en la aplicación y el cumplimiento del derecho a la libertad sindical. ***La Comisión pide al Gobierno que comunique su respuesta a las mismas.***

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

La Comisión tomó nota del debate que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en junio de 2019, sobre la aplicación del Convenio. La Comisión observó que la Comisión de la Conferencia solicitó al Gobierno que: i) adopte medidas eficaces para impedir la violencia en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores; ii) realice investigaciones inmediatas y efectivas de los alegatos de violencia contra los miembros de las organizaciones de trabajadores con miras a establecer los hechos, determinar la culpabilidad y castigar a los autores; iii) haga operativos los órganos de control, incluso dotándolos de los recursos adecuados, y que comunique información periódicamente sobre estos mecanismos y sobre los progresos realizados en los casos que se les asignaron, y iv) garantice que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, pueden constituir las

organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a ellas, de conformidad con el artículo 2 del Convenio. La Comisión de la Conferencia exhortó también al Gobierno a que aceptara una misión tripartita de alto nivel antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. Al tiempo que toma nota de la solicitud del Gobierno de aplazar la misión tripartita de alto nivel, la Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno adoptara las disposiciones oportunas para que la misión tripartita de alto nivel solicitada por la Comisión de la Conferencia pudiera llevarse a cabo antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno indica que abordó los puntos planteados por la Comisión de la Conferencia en su memoria de 2019, que continúa realizando reformas y adoptando medidas con los interlocutores sociales para garantizar la conformidad con las normas laborales ratificadas y que está dispuesto a aceptar una misión de la OIT en los próximos años, pero requiere una mayor aclaración sobre lo que constituyen «medidas eficaces» para impedir la violencia contra los trabajadores; lo que constituye una «investigación inmediata y efectiva» que garantice el cumplimiento del Convenio; y las medidas que el Gobierno debería adoptar para satisfacer la solicitud de la Comisión de la Conferencia de garantizar el derecho de los trabajadores a la autoorganización. La Comisión toma nota de la petición del Gobierno de que se le proporcione una orientación para dar efecto a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia. La Comisión confía en que sus comentarios detallados pasados y presentes proporcionen una orientación útil, en consulta con los interlocutores sociales, para determinar las medidas adecuadas y efectivas con miras a garantizar el cumplimiento del Convenio, y en que la misión tripartita de alto nivel solicitada por la Comisión de la Conferencia pueda brindar una orientación específica para dar efecto a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia. ***Por consiguiente, la Comisión confía en que, tan pronto como la situación lo permita, el Gobierno reciba una misión tripartita de alto nivel, como solicitó la Comisión de la Conferencia de 2019. La Comisión también recuerda al Gobierno que, entre tanto, puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, incluso para elaborar un plan de acción en el que se detallen las medidas progresivas que han de adoptarse para lograr el pleno cumplimiento del Convenio.***

Libertades civiles y derechos sindicales

Observaciones de la CSI, de 2016. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a observaciones anteriores de la CSI, en la cual suministra información actualizada sobre el estado de las investigaciones sobre el presunto asesinato de dos dirigentes sindicales en 2016 y aclara que las actividades realizadas en el Valle de Compostela (Mindanao) consistieron en visitas en el marco del Programa de Apoyo Comunitario de las Fuerzas Armadas de Filipinas (AFP). La Comisión toma nota además de la declaración general del Gobierno de que las reformas de las políticas y los programas sobre libertad sindical y negociación colectiva aplicados por el Gobierno han contribuido a reducir la incidencia de los conflictos laborales y la violencia relacionada con el trabajo desde 2011, y de que esta disminución también puede atribuirse a los continuos esfuerzos por aumentar la concienciación y fortalecer la capacidad de todas las instituciones gubernamentales pertinentes.

Nuevos alegatos de violencia e intimidación. Sin embargo, la Comisión toma nota con ***profunda preocupación*** de los graves alegatos relativos a los actos de violencia e intimidación cometidos contra sindicalistas, que ha comunicado la CSI y la IE en 2019, entre otros: i) el asesinato de 23 dirigentes sindicales en 2018 y 2019, así como varias tentativas de asesinato documentadas por el Centro de Derechos Humanos y Sindicales (CTUHR); ii) las amenazas de muerte proferidas contra dirigentes sindicales del sector de la educación en enero y febrero de 2019, así como la elaboración de perfiles de sospechosos, la vigilancia, el acoso y la confección de listas de «rojos» o comunistas («red-tagging») por parte de la Policía Nacional de Filipinas (PNP) y funcionarios de las Fuerzas Armadas de Filipinas; iii) la dispersión violenta de varias huelgas y protestas de trabajadores en Marilao (Bulacan), en junio y julio de 2018, que dieron lugar a lesiones graves, detenciones, acusaciones de múltiples delitos (posteriormente desestimadas) y una semana de detención contra varios trabajadores; iv) la dispersión violenta de una huelga de los trabajadores de una empresa exportadora de fruta en la ciudad compostelana del Valle de Compostela en octubre de 2018 y el asesinato de un activista sindical; v) el asesinato de nueve trabajadores de la caña de azúcar durante una protesta en la Hacienda Nene en Sagay, Negros Occidental, y vi) el presunto incendio provocado de la casa de un dirigente obrero durante una huelga en una planta de empaquetamiento de plátanos, en diciembre de 2018. La Comisión toma nota asimismo con ***profunda preocupación*** de los graves alegatos de violencia notificados por la CSI en su última comunicación, entre otras cosas: i) ejecuciones extrajudiciales de dos sindicalistas en noviembre de 2019 y agosto de 2020; ii) redadas conjuntas de militares y policías contra sindicatos, grupos de la sociedad civil, activistas de derechos humanos y grupos de mujeres en Manila y Bacolod City, en octubre de 2019, la detención de 57 personas y la presentación de cargos penales falsos contra muchas de ellas; iii) amenazas de muerte, persecución, acusaciones falsas y elaboración de perfiles de miembros de la ACT, así como un intento de asesinato contra un sindicalista en octubre de 2019 y el hostigamiento de dos dirigentes sindicales por los militares en julio de 2020, y iv) la destrucción de un sindicato y la dispersión de una manifestación pacífica en la empresa Coca Cola en San Fernando, provincia de Pampanga, en abril de 2020, así como la rotulación en rojo del sindicato en la planta de Bacolod City y las amenazas contra un dirigente sindical en octubre de 2019. La Comisión toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno comunica información sobre las medidas adoptadas para hacer frente a las denuncias mencionadas anteriormente en 2019 y 2020, incluso sobre cualquier emisión de directrices, investigación,

vigilancia o procedimiento judicial iniciado en relación con las mismas. **La Comisión confía en que se investiguen debidamente todas las denuncias mencionadas y en que se concluyan sin demora los procedimientos pendientes, a fin de establecer los hechos, determinar la culpabilidad y castigar a los autores, con el objetivo de impedir y combatir de manera efectiva la impunidad.**

Además, la Comisión observa con **profunda preocupación** los graves alegatos de violencia comunicadas por la IE, la ACT y SMP-NATOW en sus observaciones de 2020, en particular: i) la intimidación de los dirigentes de SMP-NATOW, así como detenciones y marcas de sindicalistas que forman parte del movimiento comunista; ii) ejecuciones extrajudiciales de ocho sindicalistas del sector de la educación y dos intentos de asesinato entre julio de 2019 y agosto de 2020; iii) 18 incidentes de amenazas de muerte, marcas rojas, intimidación y hostigamiento de dirigentes de la ACT; iv) 36 casos documentados de elaboración ilegal de perfiles policiales, y v) falsos cargos penales y cuatro casos de detención prolongada de miembros de la ACT. Si bien toma nota de que algunos aspectos de esos alegatos se han incorporado en la comunicación de la CSI de 2020 y, por lo tanto, el Gobierno los aborda brevemente en su respuesta a la misma, la Comisión señala que las observaciones conjuntas de la IE, de SMP-NATOW y de la ACT contienen más detalles sobre los incidentes concretos, lo que permite al Gobierno dar respuestas pormenorizadas al respecto. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que comunique una respuesta detallada a estos graves alegatos, incluso sobre cualquier procedimiento de investigación o de otro tipo que se haya iniciado, a fin de establecer los hechos, determinar la culpabilidad y castigar a los autores, y confía en que seguirá adoptando las medidas adecuadas, adaptadas a las circunstancias nacionales, para impedir y abordar con prontitud cualquier futuro alegato de violencia e intimidación de los sindicalistas.**

Casos pendientes de presuntos asesinatos de dirigentes sindicales. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que proporcionara información detallada sobre los progresos realizados en los enjuiciamientos e investigaciones judiciales en relación con tres casos de presuntos asesinatos de dirigentes sindicales que la CSI había denunciado. La Comisión toma nota de la información actualizada que el Gobierno ha facilitado, en el sentido de que el caso de Rolando Pango debería ser examinado por la policía regional para su posible revisión; que el caso de Florencio «Bong» Romano aún no ha sido examinado debido a la no reactivación de la orden administrativa núm. 35 del Comité Interinstitucional (IAC), y que, en el caso de Victoriano Embang, se ha iniciado una causa penal por asesinato y se ha dictado una orden de arresto contra sospechosos que se encuentran en paradero desconocido. En su memoria complementaria, el Gobierno reitera que los tres casos se están tramitando e investigando actualmente mediante el proceso ordinario de investigación y enjuiciamiento penales, pero aclara que los progresos en este sentido pueden verse afectados por varias circunstancias, como la falta de testigos y pruebas materiales. **Si bien toma debida nota de la indicación del Gobierno, la Comisión lamenta constatar que, incluso después de muchos años, ninguno de estos casos se ha resuelto por completo, y expresa la firme esperanza de que las investigaciones sobre las graves denuncias de asesinatos de los dirigentes sindicales mencionados, así como las actuaciones judiciales en curso a este respecto, concluyan en un futuro muy próximo con miras a arrojar luz, a la mayor brevedad, sobre los hechos y las circunstancias en que se produjeron esos actos y, en la medida de lo posible, determinar las responsabilidades, castigar a los autores e impedir que se repitan hechos similares.**

Mecanismos de control. En su observación anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre los progresos realizados por los equipos tripartitos de validación, el Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral-Mecanismo de Control (NTIPC-MB) y otros organismos pertinentes al asegurar la recopilación tanto de la información necesaria para llevar los casos de violencia pendientes ante los tribunales como de los resultados obtenidos a este respecto. La Comisión toma nota de la afirmación del Gobierno de que: i) no han variado los mecanismos existentes para garantizar la investigación, el procesamiento y la resolución rápida de los casos pendientes relativos al presunto acoso y asesinato de dirigentes sindicales; ii) por ejemplo, después de que el IAC aprobara la presunta ejecución extrajudicial del sindicalista Dennis Sequeña, el Departamento de Justicia ordenó la creación de un equipo especial de investigadores para llevar a cabo la investigación y la recopilación de pruebas; iii) un notable avance respecto del IAC, fue el nombramiento de los representantes de los trabajadores designados y seleccionados del NTIPC como observadores en sus actuaciones, y iv) los mecanismos existentes permiten hacer el seguimiento de 72 casos de ejecuciones extrajudiciales e intentos de asesinato y también se han movilizado para validar y reunir información sobre los 43 casos de presuntos asesinatos de sindicalistas y dirigentes sindicales, identificados por el CTUHR y examinados en la Comisión de la Conferencia. La Comisión saluda la información proporcionada por el Gobierno a la Comisión de la Conferencia de que, en un espíritu de diálogo social y participación tripartita, se reclutó a representantes de los sindicatos y de los empleadores como inspectores de trabajo delegados (en enero de 2019 había 241 interlocutores sociales delegados) y de que 16 Organismos de Control Tripartito Regional (RTMB) en todo el país estaban preparados para movilizarse en caso de necesidad, lo que dio lugar a una respuesta inmediata y a la adopción de medidas concretas apropiadas.

La Comisión observa, sin embargo, que el representante gubernamental en la Comisión de la Conferencia reconoció que deben revisarse más a fondo los mandatos, las estructuras y las normas internas de los mecanismos de control. En su opinión, es necesario, por ejemplo, fortalecer el IAC garantizando la apertura y la transparencia en el enjuiciamiento y la circulación de los casos de ejecuciones extrajudiciales,

adoptando criterios inclusivos en el examen de esos casos, poniendo estos en relación con el ejercicio de la libertad sindical, el fomento de la capacidad en materia de libertad de asociación y la recopilación de pruebas físicas y pruebas forenses vitales para reducir la excesiva dependencia de las pruebas testimoniales. La Comisión **lamenta** observar que el IAC aún no se ha vuelto a reunir y que, aunque los miembros de los equipos tripartitos de validación pueden solicitar asistencia en materia de seguridad de la PNP y del AFP, debido a los riesgos y peligros que entrañan para ellos, esta iniciativa aún no se ha puesto en práctica. La Comisión observa además las preocupaciones expresadas por la CSI y la FIT en relación con los criterios utilizados por el IAC para determinar las ejecuciones extrajudiciales, la falta de mecanismos eficaces de control y de recursos para investigar y enjuiciar todas las denuncias de ejecuciones extrajudiciales de sindicalistas y la necesidad de identificar a la mayor brevedad a los autores de los actos de violencia y llevarlos ante la justicia para luchar contra la impunidad.

La Comisión **lamenta** que, a pesar de las varias iniciativas emprendidas, siga habiendo numerosas denuncias de violencia perpetrada contra afiliados a los sindicatos en las que todavía no se ha identificado a los presuntos autores y no se ha castigado a los culpables. A este respecto, toma nota de que el Gobierno reconoce que la condena ha sido, de hecho, un problema recurrente y temible debido a la cantidad de pruebas que es preciso recopilar para condenar a los autores de un delito y que, para resolverlo, se necesita un apoyo importante. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia también tomó nota con preocupación de los numerosos alegatos de asesinatos de sindicalistas y de violencia antisindical, así como de los alegatos sobre la insuficiencia de investigaciones al respecto. **A la luz de todo ello, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los mecanismos de control existentes puedan funcionar de manera adecuada y eficiente, incluso asignando recursos y personal suficientes, a fin de contribuir a la supervisión e investigación eficaces y oportunas de las denuncias de ejecuciones extrajudiciales y otras formas de violencia contra dirigentes sindicales y afiliados. En particular, la Comisión espera que, a pesar de estas dificultades, se establezcan en la práctica los equipos tripartitos de validación y que el IAC vuelva a reunirse en un futuro próximo. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada sobre los progresos realizados por los mecanismos de control existentes a fin de garantizar la recopilación de la información necesaria para llevar los casos pendientes de violencia a los tribunales.**

Medidas de lucha contra la impunidad. La Comisión pidió previamente al Gobierno que proporcionara información detallada sobre las medidas adoptadas para luchar contra la impunidad, proporcionar suficiente protección a los testigos y fomentar la capacidad de los agentes estatales pertinentes en la realización de investigaciones forenses. La Comisión saluda la información detallada proporcionada por el Gobierno a la Comisión de la Conferencia en relación con numerosas actividades de capacitación, actividades de fomento de la capacidad, seminarios y conferencias impartidas para mejorar los conocimientos y la capacidad de diversos actores estatales y no estatales, entre ellos la policía, el ejército, los fiscales, los responsables de hacer cumplir la ley, los agentes pertinentes de la investigación penal, los jefes ejecutivos locales y los interlocutores sociales en lo que se refiere a la aplicación de las normas internacionales del trabajo, los principios y la aplicación del Convenio, así como a la investigación penal. La Comisión saluda asimismo las medidas adicionales adoptadas por el Gobierno a este respecto: la elaboración de un Manual de formación para los trabajadores y de un módulo de aprendizaje electrónico sobre el ejercicio de la libertad sindical como parte de los Servicios de Educación Laboral y de Empleo (LEES); el llamamiento del Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) a la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas de Filipinas para que velen por la observancia de las directrices sobre la conducta debida de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos y sus actividades; el compromiso de las Fuerzas Armadas de Filipinas y de la Policía Nacional de integrar el Código Laboral y las directrices en su programa de educación; y el examen de las directrices para su modificación y actualización. Por último, la Comisión toma nota de la explicación del Gobierno de que sigue siendo indispensable el recurso a las pruebas testimoniales para el enjuiciamiento de las causas penales, que las pruebas forenses tienen un carácter complementario y que deberían llevarse a cabo programas, en colaboración con la OIT, para mejorar la capacidad de los organismos interesados en la recopilación y el tratamiento de pruebas forenses. Los representantes gubernamentales también informaron a la Comisión de la Conferencia acerca de una planificación estratégica realizada en marzo de 2019 en relación con la prestación de asistencia y protección adecuadas a los testigos en el marco del programa de protección de testigos. La Comisión toma nota, además, de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, que indica que se estaban celebrando conversaciones exploratorias con la Oficina de país de la OIT sobre la posible colaboración para futuros proyectos y el desarrollo de la capacidad en materia de derechos humanos y sindicales para todos los agentes estatales interesados, pero, debido al enorme impacto de la pandemia de COVID-19, esas iniciativas se han estancado. Se afirma que, en vista de las medidas y los protocolos cautelares de salud y seguridad que deben observarse en la actualidad, el Gobierno, junto con la Oficina de país, tendrá que reconsiderar, examinar y rediseñar los programas anteriores de formación y de desarrollo de la capacidad para incorporar las normas de salud y seguridad. **Saludando las iniciativas antes mencionadas y las medidas adoptadas, y tomando debida nota de la necesidad de garantizar medidas pertinentes de salud y seguridad en el contexto de la actual pandemia, la Comisión alienta al Gobierno a que siga impartiendo formación periódica y exhaustiva a todos los actores estatales interesados en relación con el ejercicio de los derechos**

humanos y sindicales, así como sobre la recopilación de pruebas y la realización de investigaciones forenses, con el fin de luchar contra la impunidad, aumentar la capacidad de investigación de los funcionarios interesados y brindar suficiente protección a los testigos. La Comisión invita a la Oficina a prestar toda la asistencia técnica necesaria a este respecto.

Examen de las directrices operacionales de los mecanismos de control. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que informara de la evolución de la situación en relación con el examen y la actualización de las directrices operacionales de los órganos de investigación y supervisión, como parte del Plan Nacional de Acción en el marco del proyecto de cooperación al desarrollo DOLE-OIT-UE-SGP+. El Gobierno indicó a la Comisión de la Conferencia que uno de los resultados del proyecto es el examen de los mecanismos existentes para abordar los casos de violaciones de las libertades civiles y los derechos sindicales de los trabajadores. Tras el examen de las pautas de funcionamiento y las estructuras de los procedimientos del NTIPC-MB, los RTMB, el IAC y los Mecanismos Nacionales de Control (NMM), se han detectado deficiencias y problemas en la puesta en marcha de esos mecanismos, así como problemas con los que tropiezan los organismos de investigación, como la PNP, la Comisión de Derechos Humanos y el Responsable de Derechos Humanos de las Fuerzas Armadas. Según el Gobierno, las recomendaciones formuladas para ayudar a subsanar las deficiencias y los obstáculos detectados serán examinadas por los organismos competentes para su posible aplicación. **Al tiempo que saluda esta información, la Comisión confía en que las recomendaciones para subsanar las lagunas y los bloqueos actuales se apliquen rápidamente a fin de contribuir a la investigación rápida y eficiente de los casos pendientes relacionados con los casos de ejecuciones extrajudiciales de representantes sindicales y otras violaciones.**

Derechos sindicales y libertades civiles. Ley Antiterrorista. La Comisión toma nota de las preocupaciones expresadas por la CSI sobre la aprobación de la Ley Antiterrorista, de 2020 que, según afirma, contiene una definición amplia de terrorismo, tiene por objeto acallar las voces disidentes y afianzar aún más la represión y la hostilidad del Estado contra los trabajadores y los sindicalistas. La Comisión toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno afirma que la Ley Antiterrorista no pretende en modo alguno restringir el derecho de los trabajadores a la libertad sindical, sino que tiene por objeto abordar las causas profundas del terrorismo, mediante un enfoque global y por todos los medios legales, salvaguardando y defendiendo al mismo tiempo los derechos básicos y las libertades fundamentales consagrados en la Constitución, incluido el derecho de libertad sindical. **En vista de la indicación del Gobierno, la Comisión espera que la Ley Antiterrorista, de 2020, no será utilizada en modo alguno para restringir las actividades sindicales legítimas, ni para justificar la represión contra los sindicalistas, y pide al Gobierno que comunique información sobre cualquier aspecto de la aplicación de la Ley que afecte a los sindicalistas o a las actividades sindicales.**

Cuestiones legislativas

Código del Trabajo. En sus observaciones anteriores, la Comisión tomó nota de los numerosos proyectos de enmienda pendientes de aprobación en el Congreso desde hacía muchos años y en diversas formas con miras a armonizar la legislación nacional con el Convenio. La Comisión toma nota de la afirmación del Gobierno de que, en coordinación con los interlocutores sociales, ha tratado de hacer frente a los nuevos problemas laborales, económicos y sociales que afectan a los derechos de los trabajadores y al ejercicio de los mismos, y ha logrado progresos sustanciales en sus compromisos en favor de la promoción y protección de la libertad sindical, en particular, la puesta en marcha de multitud de medidas y reformas. Por otra parte, la Comisión observa que, según la CSI, parece haber una falta de buena fe por parte del Gobierno para adoptar las medidas necesarias para poner la legislación de conformidad con el Convenio. La Comisión observa además que la Comisión de la Conferencia lamentó que no se hubieran aprobado las reformas previstas e instó al Gobierno a que ajustara la legislación a las disposiciones del Convenio. El Comité de Libertad Sindical manifestó su confianza también en que el Gobierno haría serios esfuerzos para poner el Código del Trabajo en conformidad con los principios de la libertad sindical y remitió estos aspectos legislativos a este Comité (véanse 391.º informe, octubre de 2019, caso núm. 2745, párrafo 50 y 392.º informe, octubre de 2020, caso núm. 2716, párrafo 153). **La Comisión espera que el Gobierno se esfuerce seriamente por poner el Código del Trabajo y otros instrumentos legislativos nacionales en conformidad con el Convenio en las siguientes cuestiones.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores, sin distinción alguna, a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas sin autorización previa. Extranjeros. En sus observaciones anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los progresos realizados en relación con las enmiendas a los artículos 284 y 287, b), del Código del Trabajo con el fin de otorgar el derecho de sindicación a todos los trabajadores residentes en Filipinas. La Comisión toma nota, a partir de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, de que el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 2629 (que permite que los extranjeros ejerzan su derecho a la autoorganización) se presentó en julio de 2019 y está pendiente de examen en la Comisión de Trabajo y Empleo de la Cámara de Representantes. **Si bien toma nota del proyecto de ley pendiente, la Comisión lamenta la falta de progresos sustanciales en la adopción de la legislación pertinente y espera que, en un futuro próximo, se adopten las enmiendas necesarias y que estas garanticen que toda persona que resida en el país, tenga o no un permiso de residencia o de trabajo, pueda beneficiarse de los derechos sindicales previstos en el Convenio. La**

Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto y que transmita copias de la legislación enmendada cuando haya sido aprobada.

Otras categorías de trabajadores excluidos de las garantías del Convenio. La Comisión señaló anteriormente la falta de derechos sindicales para determinadas categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores en puestos directivos o con acceso a información confidencial, los bomberos, los guardias de prisiones y otros trabajadores del sector público, así como los trabajadores temporales o subcontratados y los trabajadores sin contrato de trabajo (artículos 253 y 255 del Código del Trabajo, regla I, artículo 4, de la orden ejecutiva núm. 180, 1987, y regla II, artículo 2, del Reglamento enmendado y el Reglamento por el que se rige el ejercicio del derecho de sindicación de los empleados del Estado, 2004). La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, a partir de la información complementaria proporcionada, de que el derecho a la autoorganización puede ser ejercido por todos los empleados de empresas comerciales, industriales y agrícolas, así como de instituciones religiosas, benéficas, médicas y educativas, y que la cobertura se extiende a los trabajadores ambulantes, intermitentes, itinerantes, autónomos y rurales, así como a los que no tienen un empleador definido. El Gobierno reitera que, a los efectos del ejercicio del derecho de sindicación, el primer parámetro que debe tenerse en cuenta es si un trabajador está cubierto o no por una relación empleador-empleado. El Gobierno añade que, en virtud del artículo 253 del Código del Trabajo, solo los empleados pueden afiliarse a sindicatos a efectos de la negociación colectiva, y que los trabajadores ambulantes, intermitentes, itinerantes, independientes y rurales, así como los que no tienen un empleador definido, solo pueden constituir organizaciones laborales con fines de ayuda y protección mutuas. En su memoria complementaria, el Gobierno reitera esta distinción y afirma que nada en la ley o en la jurisprudencia impide que los trabajadores temporales o subcontratados y los trabajadores sin un contrato de empleo ejerzan el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a los mismos. En cuanto a los trabajadores en puestos directivos, la Comisión toma nota de que, en virtud del artículo 255 del Código del Trabajo, no tienen derecho a afiliarse, asistir o constituir ninguna organización laboral, pero observa que, según el Gobierno, si bien los trabajadores en puestos directivos no pueden constituir o afiliarse a organizaciones laborales para evitar todo conflicto de intereses o sindicatos dominados por empresas, sí pueden constituir y afiliarse a cualquier organización de ayuda y protección mutuas o para cualquier propósito legítimo que no sea la negociación colectiva. Por último, la Comisión observa que los bomberos y los guardias de prisiones están excluidos del ámbito de aplicación de la orden ejecutiva núm. 180 (regla I, artículo 4), que establece directrices para el ejercicio del derecho de sindicación de los empleados públicos, pero toma nota de la indicación del Gobierno de que los bomberos y los guardias de prisiones pueden ejercer el derecho de libertad sindical, pero no hasta el punto de constituir organizaciones laborales, afiliarse a ellas o prestarles asistencia con fines de negociación colectiva. Si bien toma debida nota de la información anterior, en particular sobre el derecho de sindicación con fines distintos de la negociación colectiva y de constituir o afiliarse a organizaciones distintas de las organizaciones laborales para la ayuda y protección mutuas, la Comisión observa que sigue sin estar claro si, o en qué medida, esta forma de organización otorga a todas las categorías de trabajadores mencionadas, tanto en la ley como en la práctica, plenas garantías de libertad sindical, como establece el Convenio, y también observa las preocupaciones expresadas por la CSI a este respecto.

En cuanto a las enmiendas legislativas pendientes, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, en su memoria complementaria, según la cual el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 2621, que se dirige a abordar las deficiencias en las relaciones laborales en el sector público, en particular en la protección del derecho de sindicación, y el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 2846, que se dirige a la codificación de todas las leyes y decretos de aplicación pertinentes que rigen la administración pública en un único estatuto general, se presentaron en el 18º Congreso en julio de 2019 y se encuentran actualmente en la Comisión sobre reglamentos para la administración pública y profesional. El Gobierno informa también de que el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 7036 (que refuerza la seguridad de la tenencia de los trabajadores), se consolidó aún más y se presentó a la Comisión de Trabajo y Empleo de la Cámara de Representantes para su examen. Este proyecto de ley tiene por objeto i) proteger a los trabajadores de la contratación exclusivamente laboral, permitiendo que el sector del trabajo exprese sus preocupaciones sobre la contratación de determinados trabajos y que los empleadores presenten las realidades de sus operaciones comerciales, y ii) simplificar la clasificación de los trabajadores en regulares y en periodo de prueba, clasificando a los empleados de proyectos y de temporada como trabajadores regulares mientras dure su empleo, al tiempo que todas las demás formas de empleo están estrictamente prohibidas. **Tomando debida nota de la información anterior y de los proyectos de ley pendientes, y recordando que está pendiente desde hace varios años la reforma legislativa relativa a cualquier posible deficiencia en el derecho de sindicación de las categorías de trabajadores mencionadas, la Comisión insta a que se aprueben sin demora todas las enmiendas legislativas actualmente pendientes sobre la cuestión a fin de garantizar que, si no lo había hecho aún, todos los trabajadores, con excepción de las fuerzas armadas y la policía, incluidos los que ocupan cargos directivos o tienen acceso a información confidencial, los bomberos, los guardias de prisiones y otros trabajadores del sector público, así como los trabajadores temporeros o subcontratados y los trabajadores que no tienen contrato de trabajo, puedan formar y afiliarse a las organizaciones de su elección para defender sus intereses profesionales y beneficiarse, así,**

de todas las garantías previstas en el Convenio. La Comisión le pide al Gobierno que transmita copias de la legislación enmendada cuando haya sido aprobada y recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea.

Requisitos del proceso de registro. La Comisión se ha referido anteriormente a la necesidad de modificar el artículo 240, c), del Código del Trabajo a fin de reducir el criterio excesivamente elevado para el registro de un sindicato independiente (el 20 por ciento de todos los empleados de la unidad de negociación en la que el sindicato pretende operar). La Comisión toma nota de la información complementaria de que, según el Gobierno, si bien el actual requisito del 20 por ciento es necesario para que un sindicato independiente adquiera personalidad jurídica y sea titular de los derechos y privilegios que la ley otorga a las organizaciones laborales legítimas, no se exige un número determinado de trabajadores en un establecimiento para poder constituir un sindicato. También se aclara que el artículo 241 del Código del Trabajo facilita la inscripción en el registro, mediante la «*chartering*», en virtud de la cual cualquier federación o sindicato nacional debidamente registrado puede, mediante la emisión de un certificado de constitución, crear directamente un capítulo local con el ejercicio de todos los derechos y privilegios de una organización laboral legítima, sin necesidad de cumplir los requisitos de registro del artículo 240, c), del Código del Trabajo. La Comisión entiende, a partir de la indicación del Gobierno, que, aunque un sindicato puede estar constituido por cualquier número de trabajadores de una empresa, no se considerará una organización legítima y, por lo tanto, no tendrá personalidad jurídica, ni se beneficiará de ningún otro derecho derivado de la ley (derecho a la propiedad, a demandar ante los tribunales, etc.), salvo que represente al 20 por ciento de la fuerza del trabajo de la unidad en la que actúa y obtenga un certificado de registro. A este respecto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 6023, que tiene por objeto reducir del 20 por ciento al 5 por ciento el requisito mínimo de afiliación para el registro de sindicatos independientes, institucionalizar el registro en línea, descentralizar el proceso de registro y garantizar un ciclo de proceso de un día, se presentó en enero de 2020 y está pendiente de examen en la Comisión de Trabajo y Empleo de la Cámara de Representantes. **Al tiempo que observa que el Gobierno se ha estado refiriendo al proceso de enmienda de la legislación desde hace varios años, la Comisión espera firmemente que se aprueben las enmiendas necesarias en un futuro muy próximo, reduciendo el requisito mínimo de afiliación para el registro a un nivel razonable para que no se obstaculice la constitución de organizaciones legítimas independientes. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto y que transmita copias de la legislación enmendada cuando haya sido aprobada.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar su administración y sus actividades y a formular sus programas sin injerencia de las autoridades públicas. Servicios esenciales. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que proporcionara información sobre los progresos legislativos realizados para garantizar que la intervención del Gobierno que conduce al arbitraje obligatorio se limitara a los servicios esenciales en el sentido estricto del término (enmiendas al artículo 278, g), del Código del Trabajo). La Comisión toma nota de que, según la información complementaria proporcionada por el Gobierno, el proyecto de ley núm. 2632 de la Cámara de Representantes (destinado a limitar la intervención del Gobierno que conduce al arbitraje obligatorio a los servicios esenciales en el sentido estricto del término, e incluso a prohibir que se dicten órdenes judiciales en los casos laborales), se presentó en julio de 2019 y está pendiente de examen en la Comisión de Trabajo y Empleo de la Cámara de Representantes. La Comisión también toma nota de que el Gobierno reitera la información proporcionada anteriormente sobre la promulgación en 2013 de la Orden núm. 40-H-13 (directriz para la aplicación del artículo 278, g), del Código del Trabajo), que armoniza la lista de sectores indispensables para el interés nacional según el criterio de los servicios esenciales contemplado en el Convenio con el ejercicio de las atribuciones de la Secretaría de Trabajo y Empleo en relación con los conflictos laborales, las huelgas y los cierres patronales, y que debería ayudar a facilitar la aprobación en el Congreso de la ley correspondiente. La Comisión recuerda que los sectores a que se refiere la Ordenanza núm. 40-H-13 incluyen el sector hospitalario, la industria de la energía eléctrica, los servicios de abastecimiento de agua (con excepción de los servicios pequeños, como los de embotellado y reabastecimiento) y el control del tráfico aéreo; y que pueden incluir otros sectores por recomendación del Comité Nacional para la Protección del Medio Ambiente y el Desarrollo (NTIPC). A este respecto, observa que, según la CSI, el Gobierno sigue manteniendo una definición amplia, en lugar de estricta y limitada, de los servicios esenciales. **Observando que el Comité de Libertad Sindical también se ha ocupado anteriormente de esta cuestión (véanse 390.º informe, junio de 2019, caso núm. 2716, párrafo 78; 391.º informe, octubre de 2019, caso núm. 2745, párrafo 51 y 392.º informe, octubre de 2020, caso núm. 2716, párrafo 153) y recordando que el Gobierno se ha venido refiriendo a las enmiendas legislativas al artículo 278, g), desde hace muchos años, la Comisión espera que estas enmiendas legislativas se aprueben en un futuro muy próximo y que garanticen que la intervención del Gobierno que conduce al arbitraje obligatorio se limite a los servicios esenciales en el sentido estricto del término. La Comisión pide al Gobierno que informe de los progresos realizados a este respecto y que transmita copias de la legislación enmendada cuando haya sido aprobada.**

Sanciones penales por participar en una huelga pacífica. En sus observaciones anteriores, la Comisión confiaba firmemente en que los artículos 279 y 287 del Código del Trabajo se modificarían en un futuro muy próximo para garantizar que no se impusieran sanciones penales contra un trabajador por haber llevado a

cabo una huelga pacífica, aun cuando no cumpliera el requisito de la negociación o la notificación. La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, los actuales artículos 279 y 287 del Código del Trabajo no imponen sanciones penales a los trabajadores por participar en una huelga pacífica o llevarla a cabo, sino que se limitan a enumerar y penalizar las actividades prohibidas durante una huelga o un cierre patronal. En su memoria complementaria, el Gobierno también informa que el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 2631 (que refuerza el derecho de los trabajadores a la huelga) se presentó en julio de 2019 y está pendiente de examen en la Comisión de Trabajo y Empleo de la Cámara de Representantes. El proyecto de ley tiene por objeto i) autorizar a un grupo de trabajadores o a representantes de estos a presentar el aviso de huelga e ir a la huelga, y ii) suprimir el despido y la prisión como sanción por la violación de órdenes, prohibiciones u órdenes judiciales dictadas por el Secretario de Trabajo y por la participación directa de dirigentes sindicales en una huelga ilegal. La Comisión observa, además, los alegatos formulados por la FIT, que indican que, además de los artículos 279 y 287 del Código del Trabajo, la Ley del Commonwealth de 1946 también se ha utilizado para imponer sanciones penales a los organizadores de una huelga pacífica. **Al tiempo que lamenta la falta de progresos sustanciales en la aprobación de las enmiendas anunciadas anteriormente a los artículos 279 y 287 del Código del Trabajo, la Comisión espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para asegurar que esas enmiendas se aprueben en un futuro próximo y que se introduzcan todos los cambios necesarios en la legislación nacional a fin de garantizar que no se impongan sanciones penales contra los trabajadores que hayan llevado a cabo una huelga pacífica, aun cuando estos no cumplan con los requisitos de negociación o de notificación. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados, así como su respuesta a los alegatos de la FIT.**

Asistencia exterior a los sindicatos. La Comisión se refirió anteriormente a la necesidad de enmendar el artículo 285 del Código del Trabajo, que supedita la recepción de asistencia extranjera a los sindicatos a la autorización previa de la Secretaría de Trabajo. La Comisión toma nota de la aclaración del Gobierno de que, si bien el artículo 285 del Código del Trabajo regula la asistencia exterior a los sindicatos, la carga de la obtención de una autorización no recae en el sindicato, sino en la entidad extranjera que presta la asistencia. La Comisión observa, además, a partir de la información complementaria facilitada por el Gobierno, que el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 2629 se presentó en julio de 2019 y está pendiente de examen en la Comisión de Trabajo y Empleo de la Cámara de Representantes. El proyecto de ley tiene por objeto levantar la reglamentación sobre la asistencia exterior, permitiendo a las personas o entidades extranjeras dar una donación, subvención u otra asistencia a cualquier organización laboral, grupo de trabajadores o auxiliar de los mismos, sin la aprobación previa del Secretario de Trabajo. **Recordando que el Gobierno se ha estado refiriendo a la enmienda de la legislación desde hace varios años, la Comisión espera firmemente que en un futuro muy próximo se aprueben las enmiendas legislativas propuestas que eliminan la necesidad de que el Gobierno autorice la asistencia extranjera a los sindicatos. Pide al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados a este respecto y que transmita copias de la legislación enmendada una vez aprobada.**

Artículo 5. Derecho de las organizaciones a constituir federaciones y confederaciones. La Comisión se refirió anteriormente a la necesidad de reducir el requisito excesivamente elevado de diez sindicatos locales o capítulos debidamente reconocidos como agentes de negociación colectiva para la inscripción de federaciones o sindicatos nacionales, establecido en el artículo 244 del Código del Trabajo. La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, según la cual el proyecto de ley de la Cámara de Representantes núm. 6023, que tiene el objetivo de reducir de diez a cinco capítulos locales el requisito de registro de federaciones y confederaciones, se presentó en enero de 2020 y está pendiente de examen en la Comisión de Trabajo y Empleo de la Cámara de Representantes. **Observando que la revisión del Código del Trabajo sobre este punto está pendiente desde hace varios años, la Comisión espera firmemente que en un futuro muy próximo se aprueben las enmiendas legislativas que reduzcan el requisito de registro excesivamente elevado y pide al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados.**

Otras cuestiones legislativas. La Comisión toma nota de que el Comité de Libertad Sindical remitió a esta Comisión una serie de aspectos legislativos, en particular en relación con: i) los progresos realizados en la aprobación del proyecto de ley relativo a las desapariciones forzadas e involuntarias, que el Comité había considerado podría representar un paso importante hacia el reconocimiento de la existencia de las desapariciones forzadas y una garantía de la imposición de sanciones significativas y disuasorias (véase 392.º informe, octubre de 2020, caso núm. 2528, párrafo 136), y ii) los progresos realizados en relación con el examen anunciado anteriormente por el Tribunal Supremo y la Comisión de Derechos Humanos en relación con el Programa de Protección de Testigos, en el marco de la legislación sobre el recurso de amparo adoptada en 2007, toda aplicación de la Ley núm. 9745 contra la tortura y toda aplicación de la Ley núm. 9851 sobre delitos contra el derecho internacional humanitario, el genocidio y otros crímenes de lesa humanidad (véase 392.º informe, octubre de 2020, caso núm. 2528, párrafo 138). **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados en las cuestiones mencionadas.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión saluda las estadísticas proporcionadas por el Gobierno sobre el número de organizaciones de trabajadores y el número de trabajadores cubiertos tanto en el sector privado como en el público, así como la introducción de la prohibición de contratar o subcontratar cuando tiene la finalidad de eludir el derecho de los trabajadores a la seguridad de la tenencia, a la autoorganización, a la negociación colectiva y a las actividades concertadas pacíficas (Decreto Ejecutivo núm. 51, serie de 2018).

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Gambia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Derechos sindicales y libertades civiles. En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que formulara comentarios sobre las observaciones de la Confederación Sindical Internacional, recibidas el 1.º de septiembre de 2017, que contenían alegatos sobre los arrestos arbitrarios de varios dirigentes de la Asociación Nacional de Control del Transporte de Gambia (GNTCA), la muerte del Sr. Sheriff Diba, uno de los dirigentes arrestados, durante su detención, y la prohibición que pesaba sobre la GNTCA de llevar a cabo sus actividades. La Comisión lamentó tomar nota de que el Gobierno no hubiera proporcionado información concreta alguna sobre estos graves alegatos y su investigación, y se limitó a indicar que el caso relativo a los dirigentes de dicha asociación había sido sobreseído por el Tribunal Superior de Gambia y las partes absueltas. Asimismo, la Comisión recordó la necesidad de no escatimar esfuerzos para investigar los alegatos de violaciones graves de los derechos sindicales, con miras a determinar las responsabilidades y castigar a los culpables de estos actos. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la Comisión Nacional para la Verdad, la Reconciliación y la Reparación (TRRC) podría llevar a cabo una investigación en torno a los hechos que rodean la muerte del Sr. Sheriff Diba. Esta Comisión Nacional es una institución independiente que tiene el mandato de indagar e investigar sobre los actos de violación de los derechos humanos perpetrados por el régimen anterior entre julio de 1994 y enero de 2017. El Gobierno señala además que el sumario relativo a la GNTCA fue archivado por el Tribunal Supremo y que correspondería a la propia GNTCA la iniciativa de solicitar al Gobierno la reapertura de la causa. **La Comisión expresa su firme esperanza de que la TRRC investigará debidamente la muerte del Sr. Diba, así como los supuestos arrestos arbitrarios de varios dirigentes de la GNTCA, y pide al Gobierno que suministre información actualizada a este respecto. La Comisión pide asimismo al Gobierno que garantice que la GNTCA reciba información sobre los procedimientos necesarios para obtener la revisión de su caso y también que el Gobierno suministre una copia del fallo del Tribunal.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los empleadores y los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a ellas sin autorización previa. Funcionarios públicos, funcionarios de prisiones y trabajadores domésticos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Ley del Trabajo de 2007 excluía de su ámbito de aplicación a los funcionarios públicos, los funcionarios de prisiones y los trabajadores domésticos (artículo 3, 2), a), c) y d), respectivamente). La Comisión tomó nota asimismo de la declaración del Gobierno de que la Ley del Trabajo era objeto de revisión a fin de propiciar que esas categorías de trabajadores disfrutaran de los derechos establecidos en el Convenio. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que sigue en curso la revisión de la Ley del Trabajo; y, además, de que los funcionarios públicos y los funcionarios de prisiones están cubiertos por estatutos y reglamentos independientes; y, por último, de que los nuevos reglamentos podrían abarcar a los trabajadores domésticos. **Al tiempo que recuerda la necesidad de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que los funcionarios públicos, los trabajadores domésticos y los funcionarios de prisiones disfruten del derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre cualquier novedad legislativa a este respecto, incluidas las revisiones del proyecto de la ley del trabajo para hacer extensivo el derecho a estos tres grupos, y las condiciones específicas de cualesquiera otras leyes o reglamentos que garanticen que se conceda el derecho a cada uno de los tres grupos.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del

Gobierno este año, relativa a las diversas cuestiones tratadas por la Comisión en su comentario anterior, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Ámbito de aplicación del Convenio. Funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, funcionarios de prisiones y trabajadores domésticos. Desde hace algunos años, la Comisión ha venido solicitando al Gobierno que indicara si se han otorgado los derechos a la negociación colectiva, así como adecuada protección contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales, a los empleados excluidos en virtud del artículo 3, 2), de la Ley del Trabajo (funcionarios de prisiones, trabajadores domésticos y funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado). La Comisión también solicitó al Gobierno que informara de qué manera se otorga a estas categorías de trabajadores una adecuada protección contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales, de conformidad con los *artículos 1 y 2* del Convenio. La Comisión recuerda que el Gobierno indicó anteriormente que, si bien no se otorga el derecho de negociación colectiva a los empleados excluidos en virtud del artículo 3, 2), de la Ley del Trabajo de 2007, se les concede iguales derechos, con arreglo a la Orden General (GO), al reglamento de la Comisión de la Administración Pública y a los términos y condiciones de servicio para los hombres y oficiales del ejército. El Gobierno señaló asimismo que tenía la intención de aprobar un nuevo proyecto de ley de sindicatos, en 2019, en el que iba a revisarse la exclusión de estas categorías de trabajadores para tomar en consideración los *artículos 1 y 2* del Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha transmitido información sobre novedad legislativa alguna en relación con la aprobación del proyecto de ley de sindicatos. **Recordando que, de conformidad con los artículos 5 y 6, solo los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, así como los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado, pueden ser excluidos de las garantías establecidas en el Convenio, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre la aprobación del proyecto de ley de sindicatos y espera firmemente que se garanticen los derechos previstos por el Convenio a los funcionarios de prisiones, a los trabajadores domésticos y a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado, incluida la adecuada protección contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales.**

Artículo 4. Medidas para alentar y promover el pleno desarrollo y utilización del mecanismo de negociación voluntaria entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según el artículo 130 de la Ley del Trabajo, con el fin de ser reconocido como único agente de negociación, un sindicato debería representar a un determinado porcentaje de empleados con contrato de servicio (el 30 por ciento, en el caso de un sindicato único y al menos un 45 por ciento, si el establecimiento en cuestión emplea al menos a 100 personas; en este caso, el agente de negociación podría estar compuesto por dos o más sindicatos). La Comisión recordó que, si ningún sindicato de una unidad de negociación específica cumple con el umbral requerido de representatividad para poder negociar en nombre de todos los trabajadores, los sindicatos minoritarios deberían poder negociar, de manera conjunta o por separado, al menos en nombre de sus propios afiliados. Habiendo tomado nota de que el artículo 131 de la Ley disponía que un empleador podía, si así lo deseaba, organizar una votación secreta para establecer un único agente de negociación, la Comisión había recordado que la determinación de la representatividad de las organizaciones a los fines de la negociación colectiva debería llevarse a cabo de acuerdo con un procedimiento que confiera garantías de imparcialidad, por un órgano independiente en que las partes confíen (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 228). Con base en lo anterior, en sus comentarios anteriores, la Comisión había subrayado que la organización de una votación para determinar la representatividad, debería ser llevada a cabo por las autoridades o por una parte independiente, previa presentación de una solicitud por parte de un sindicato. En consecuencia, la Comisión solicitó al Gobierno que comunicara información sobre toda evolución producida para armonizar la legislación con el Convenio. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la revisión de la Ley del Trabajo sigue aún en curso y que esta cuestión se someterá a la consideración de las partes interesadas para su eventual incorporación en la nueva ley. **La Comisión, al tiempo que saluda la indicación del Gobierno, le pide que comunique información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Promoción de la negociación colectiva en la práctica. Tomando nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre los dos convenios colectivos de ámbito empresarial concertados en el sector privado en 2014 y 2017, la Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva en todos los sectores cubiertos por el Convenio, así como sobre el número de convenios colectivos concluidos y en vigor en el país, los sectores interesados y el número de trabajadores comprendidos en estos convenios.

Guatemala

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1952)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión

procedió a actualizar el examen de la aplicación del Convenio realizado en 2019 sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y el 16 de septiembre de 2020. La Comisión toma también nota de las observaciones conjuntas del Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y de los Sindicatos Globales de Guatemala recibidas el 16 de octubre de 2020. La Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno a dichas observaciones que se refieren a cuestiones examinadas en el presente comentario así como a denuncias de violaciones del Convenio en la práctica.

La Comisión toma también nota de las observaciones del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales, y Financieras (CACIF), con el apoyo de la Organización Internacional de Empleadores, recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y que se refieren también a cuestiones examinadas por la Comisión en el presente comentario.

Pandemia de COVID-19 y aplicación del Convenio. La Comisión toma nota de que el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y de los Sindicatos Globales de Guatemala alegan que: i) producto de la prohibición de las reuniones públicas en el marco del estado de emergencia, varias organizaciones sindicales quedaron acéfalas por vencimiento del periodo de sus juntas directivas; ii) ante lo anterior, solicitaron reiteradamente al Ministro de Trabajo, la emisión de un Acuerdo Ministerial que extendiera el periodo de las juntas directivas que vencieran sus periodos hasta que terminara la crisis; iii) ante la ausencia de acción del Gobierno, las centrales sindicales enviaron al Ministerio de Trabajo un borrador de Acuerdo Ministerial y propusieron que se contara con la asistencia de la Oficina; iv) cuando, el 1.º de octubre de 2020, finalizó el estado de emergencia con nuevamente posibilidades de reuniones públicas, solicitaron al Ministro de Trabajo lineamientos para los sindicatos que ya estaban acéfalos, sin obtener respuesta, y v) el limbo suscitado por la ausencia de acción del Gobierno generó un estado de indefensión para los trabajadores y sus organizaciones, especialmente en un contexto de numerosos actos antisindicales. ***Subrayando que las medidas de distanciamiento consecutivas a la pandemia no deben afectar la capacidad de las organizaciones sindicales de representar a sus miembros y observando que el Gobierno no se refiere a esta cuestión en sus comentarios a las observaciones de las centrales sindicales nacionales, la Comisión pide al Gobierno que entable a la brevedad un diálogo con las organizaciones sindicales concernidas para resolver las dificultades planteadas. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones al respecto.***

Seguimiento de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 334.ª reunión relativa al cierre de la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT alegando incumplimiento del Convenio

La Comisión toma nota de las discusiones que tuvieron lugar durante la 340.ª reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2020) respecto de las medidas adicionales adoptadas para lograr una aplicación sostenible y completa de la hoja de ruta adoptada en 2013, en el marco del seguimiento de la queja que había sido presentada en 2012 en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT alegando incumplimiento del Convenio.

La Comisión toma nota de que el Consejo de Administración: i) acogió con satisfacción el proyecto de cooperación técnica «Fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en Guatemala para la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo» (en adelante el programa de cooperación técnica) y pidió que se financiara su ejecución, y ii) pidió a la Oficina que le presentara un informe anual sobre la ejecución del proyecto en sus reuniones de octubre-noviembre, durante los tres años que durará el proyecto.

Derechos sindicales y libertades públicas

La Comisión ***lamenta*** tomar nota de que, desde el año 2005, ha venido examinando, al igual que el Comité de Libertad Sindical, alegatos de graves actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas, incluyendo numerosos homicidios, y la situación de impunidad al respecto. La Comisión toma nota a este respecto de: i) las informaciones proporcionadas por el Gobierno en sus memorias de 2019 y 2020, relativas a la aplicación del presente Convenio, y ii) los elementos contenidos en los informes que el Gobierno, por una parte, y el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala, por otra, han dirigido al Consejo de Administración en septiembre de 2019. La Comisión toma nota adicionalmente de que, en su memoria complementaria de 2020, el Gobierno remite el documento elaborado de manera tripartita por la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical (en adelante la Comisión Nacional Tripartita) y enviado en septiembre de 2020 al Consejo de Administración que contiene la posición de cada uno de los mandantes tripartitos nacionales sobre el estado de aplicación de la hoja de ruta de 2013.

La Comisión toma también nota de que el Comité de Libertad Sindical ha examinado en su reunión de octubre de 2019 el caso núm. 2609 que agrupa las denuncias de actos de violencia antisindical, incluidos 90 casos de homicidios de miembros del movimiento sindical acaecidos entre 2004 y 2018 (véase 391.º informe, octubre de 2019, caso núm. 2609, párrafos 270-302).

La Comisión toma nota de que el Gobierno proporciona informaciones sobre las iniciativas institucionales tomadas para afrontar el fenómeno de violencia antisindical. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica específicamente que: i) con miras a reducir la mora y brindar una justicia pronta y eficaz, el Ministerio Público ha creado en noviembre de 2019 la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas; ii) esta Fiscalía de Sección cuenta con una jefatura, una agencia fiscal de delitos contra operadores de justicia y una Fiscalía de Delitos contra Sindicalistas y, dispone para el ejercicio fiscal de 2020, de una asignación de Q.4, 918 412 00 (aproximadamente 618 500 dólares de los Estados Unidos); iii) a fin de evitar la mora fiscal en el diligenciamiento de casos, el Ministerio Público ha establecido un sistema de Gestión Integral de Casos; iv) la Comisión Nacional Tripartita sostuvo en febrero de 2020 una reunión con la Señora Fiscal General, en la cual, con base en las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical le trasladó solicitud de que se llevaran a cabo investigaciones expeditas respecto de 35 casos de homicidios; v) el Gobierno y los interlocutores sociales aprobaron el 6 de agosto de 2020 el programa de cooperación técnica preparado por la Oficina y que actividades para el fortalecimiento de la respuesta estatal a la violencia antisindical, y vi) el plan de trabajo de la Comisión Nacional Tripartita para el periodo 2020-2021 prevé reuniones de alto nivel con la Corte Suprema de Justicia, el Ministerio Público y el Ministerio de Gobernación acerca de las respuestas a la violencia antisindical. La Comisión toma nota adicionalmente de que, durante la discusión llevada a cabo en la 340.^a sesión del Consejo de Administración el Gobierno se refirió a una declaración conjunta de 22 de octubre de 2020 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del Ministerio de Gobernación y del Ministerio Público en materia de violencia antisindical, en las cuales las mencionadas instituciones se comprometieron a: i) una coordinación interinstitucional ágil para garantizar los derechos fundamentales de los dirigentes sindicales y sindicalista; ii) procurar el aumento y el fortalecimiento de las capacidades institucionales para lograr este objetivo, y iii) dinamizar los espacios de diálogo con los representantes de los defensores de los derechos laborales y con la Comisión Nacional Tripartita.

La Comisión toma también nota de los datos actualizados proporcionados por el Gobierno acerca de las investigaciones de 90 homicidios de miembros del movimiento sindical, según los cuales: i) se han dictado 24 sentencias (19 condenatorias y 5 absolutorias), así como una medida de seguridad y corrección; ii) dos casos están en fase de juicio oral y público; iii) siete órdenes de aprehensión están vigentes; iv) se extinguió la persecución penal respecto de seis casos, y v) durante el 2020, se han registrado avances en las diligencias investigativas de 13 homicidios. El Gobierno manifiesta adicionalmente que las actividades de investigación del Ministerio Público están actualmente sujetas a las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la pandemia de COVID-19.

La Comisión toma a continuación nota de que el Gobierno manifiesta que, del 1.º de enero de 2019 hasta julio de 2020, se recibieron 109 requerimientos de medidas de seguridad para miembros del movimiento sindical y que, respecto de los mismos: i) se han establecido 86 medidas de seguridad perimetral por un periodo de seis meses, 3 medidas de seguridad personal de la misma duración y 12 medidas consistentes en proporcionar un número de teléfono ante el bajo nivel de riesgo identificado; ii) ocho requerimientos siguen pendientes de realización, y iii) en total, son 5 los miembros del movimiento sindical que disponen en la actualidad de medidas de seguridad personal en comparación con los dos casos de 2019.

La Comisión toma también de que, en su contribución al documento de la Comisión Nacional Tripartita, el CACIF: i) se refiere a la creciente dificultad de esclarecer hechos muchos años después de su comisión; ii) sugiere que se concentren los esfuerzos de investigación en casos en los que sea posible esclarecer los hechos y condenar a los responsables, y iii) manifiesta que las acciones en materia de prevención y protección de la libertad sindical deberían ser objeto de revisión de parte de la Comisión Nacional Tripartita para evaluar la conveniencia de modificar uno o más componentes de la misma.

La Comisión toma nota por otra parte de que la CSI, en sus observaciones de 2019 y 2020, denuncia: i) el asesinato en noviembre de 2018 del líder del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Educación de Telesecundarias de Santa Rosa; ii) el asesinato de 6 dirigentes sindicales entre el 2 de febrero y el 2 de junio de 2020, y iii) varios intentos de asesinato y amenazas en contra de destacados dirigentes sindicales nacionales y locales. La Comisión toma también nota de que el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala, además de alegar un retroceso en la política de protección llevada a cabo por el Ministerio de Gobernación denuncian el asesinato de 12 dirigentes sindicales y sindicalistas entre el 1.º de enero y el 22 de septiembre de 2020, así como tres intentos de asesinatos adicionales. La Comisión toma nota de que las centrales sindicales manifiestan que el número total de miembros del movimiento sindical asesinados supera ahora las 100 personas. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de la denuncia de numerosos actos adicionales de violencia antisindical y, especialmente, del número creciente de los homicidios denunciados en el último año. La Comisión recuerda nuevamente a este respecto que los derechos sindicales solo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los sindicalistas, y que incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio.

Al respecto, a la luz de los elementos proporcionados por el Gobierno y los interlocutores sociales, la Comisión observa que: i) si bien se han dictado entre julio de 2019 y septiembre de 2020 tres sentencias condenatorias adicionales a autores materiales de dos asesinatos cometidos en 2017 y 2018, la gran mayoría

de los numerosos homicidios de miembros del movimiento sindical reportados siguen sin embargo impunes, y ii) si bien el número de miembros del movimiento sindical objeto de medidas de protección personal ha pasado de 2 a 5 en el último año, las mismas siguen siendo muy poco frecuentes en comparación con el número muy elevado de homicidios de miembros del movimiento sindical y otros actos de violencia antisindical denunciados.

Con base en lo anterior, al tiempo que toma debida nota de las acciones que sigue tomando el Gobierno, de los resultados reportados y de la dificultad que supone el esclarecimiento de los homicidios más antiguos, la Comisión solo puede expresar su **profunda preocupación** por la persistencia de un alto nivel de impunidad, así como por el número creciente de los homicidios de miembros del movimiento sindical denunciados en el último año. **La Comisión insta por lo tanto nuevamente al Gobierno a que siga tomando e intensifique con urgencia todas las medidas necesarias para: i) investigar todos los actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas, con el objetivo de deslindar las responsabilidades y sancionar tanto a los autores materiales como intelectuales de los hechos, tomando plenamente en consideración en las investigaciones las actividades sindicales de las víctimas, y ii) brindar una protección rápida y eficaz a todos los dirigentes sindicales y sindicalistas en situación de riesgo. En relación con las acciones concretas requeridas para lograr dichos objetivos, la Comisión se remite a las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical en el marco del caso núm. 2609.**

Cuestiones de carácter legislativo

Artículos 2 y 3 del Convenio. La Comisión recuerda que desde hace muchos años pide al Gobierno que tome medidas para modificar las siguientes disposiciones legislativas:

- el artículo 215, c), del Código del Trabajo que prevé la necesidad de contar con la mitad más uno de los trabajadores de la actividad de que se trate para constituir sindicatos de industria (a este respecto, la Comisión había, en su anterior comentario, tomado nota con preocupación de la indicación de las organizaciones sindicales según las cuales la conjunción de la imposibilidad de crear sindicatos de industria consecutiva a los requisitos del artículo 215, c), y de la imposibilidad, en las pequeñas empresas que representan la casi totalidad de las compañías guatemaltecas, de afiliar a los 20 trabajadores requeridos por el Código del Trabajo para la creación de cualquier sindicato, conllevaba a que la gran mayoría de los trabajadores del país no tuviera ningún acceso al derecho de afiliación sindical);
- los artículos 220 y 223 del Código del Trabajo que prevén la necesidad de ser guatemalteco de origen y de ser trabajador de la empresa o actividad económica correspondiente para ser elegido dirigente sindical;
- el artículo 241 del Código del Trabajo que prevé que la huelga es declarada no por la mayoría de los votantes sino por la mayoría de los trabajadores;
- el artículo 4, incisos d), e) y g), del Decreto núm. 71-86 modificado por el Decreto legislativo núm. 35-96, de 27 de marzo de 1996, que prevé la posibilidad de imponer el arbitraje obligatorio en servicios que no son esenciales y otros obstáculos al derecho de huelga, y
- los artículos 390, inciso 2), y 430 del Código Penal y el Decreto núm. 71-86 que prevén sanciones laborales, civiles y penales en caso de huelga de los funcionarios públicos o de trabajadores de determinadas empresas.

Adicionalmente, la Comisión recuerda que pide desde hace muchos años que el Gobierno tome medidas para que varias categorías de trabajadores del sector público (contratados en virtud del renglón 029 y otros renglones del presupuesto) gocen de las garantías previstas en el Convenio.

En su comentario adoptado en 2018, la Comisión había tomado nota con interés de los acuerdos tripartitos logrados en febrero y agosto de 2018 en relación con varios aspectos de las reformas necesarias para adecuar la legislación con el Convenio. La Comisión había expresado la esperanza de que, con base en lo anterior, el Gobierno podría informar a la brevedad de la adopción, solicitada desde hace muchos años, de una legislación que cumpliera plenamente con las obligaciones contenidas en el Convenio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno recuerda que: i) presentó en su momento la iniciativa de Ley núm. 5199 que tiene la finalidad de adecuar la legislación con el presente Convenio y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y ii) se solicitó al Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República mantener en suspenso la discusión en el Pleno del Congreso la iniciativa 5199 para facilitar un acuerdo tripartito respecto de las mencionadas reformas, por lo cual, desde agosto de 2017, el Congreso de la República ha estado a la espera del mencionado consenso de los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno se refiere adicionalmente: i) al importante enfoque legislativo del programa de cooperación técnica preparado por la Oficina y apoyado por los mandantes tripartitos del país, y ii) al apoyo actualmente brindado por un consultor contratado por la OIT a la Comisión Nacional Tripartita por medio de la realización de un estudio de actualización de la legislación laboral guatemalteca en la perspectiva de las reformas solicitadas por esta

Comisión en relación con el presente Convenio y que dará lugar a reuniones con los mandantes tripartitos en el mes de noviembre de 2020.

La Comisión toma nota de que, por su parte, el CACIF reitera su compromiso con el cumplimiento de la hoja de ruta y su componente de reforma legislativa. Al tiempo que apoya la posición expresada por el Grupo de los Empleadores en los diferentes órganos de la OIT, sosteniendo que el derecho de huelga no está contenido ni deriva de convenio alguno de la OIT, el CACIF indica seguir en la mejor disposición de encontrar tripartitamente una propuesta de reforma que satisfaga los intereses nacionales en esta materia.

La Comisión toma nota también de que, el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala afirman que no se ha producido en los últimos dos años ningún avance sobre las reformas legales incluidas en la hoja de ruta y que, específicamente: i) los intentos impulsados en el marco de la Comisión Nacional Tripartita incluso por funcionarios de la OIT, solo encontraron el desinterés de empresarios y Gobierno, y ii) sigue por lo tanto sin aceptarse que las personas puedan organizarse en sindicatos por sector o industria, que las personas extranjeras puedan tener libertad sindical y que las personas directamente interesadas puedan tomar la decisión de acudir a la huelga.

Al tiempo que toma nota de la continua asistencia técnica de la Oficina, la Comisión **lamenta** observar que se desprende de los elementos anteriormente reseñados que desde 2018 no se han producido avances concretos respecto de la elaboración y adopción de una legislación que permita adecuar la legislación con el Convenio. **Subrayando a la vez la importancia de los acuerdos alcanzados en 2018 de forma tripartita, la necesidad de finalmente resolver las importantes discrepancias identificadas desde hace varias décadas entre la legislación y el Convenio y la responsabilidad última del Gobierno en cuanto a la aplicación del Convenio, la Comisión confía en que, con el apoyo de la Oficina por medio del referido programa de cooperación, los mandantes tripartitos completarán a la brevedad el diálogo iniciado en 2018 sobre los temas todavía pendientes. La Comisión insta al Gobierno a que, tomando en consideración los resultados de dicho diálogo, tome las medidas necesarias para la adopción de una legislación que cumpla plenamente con el Convenio. La Comisión espera firmemente poder constatar avances sustanciales en la próxima memoria del Gobierno.**

Aplicación del Convenio en la práctica

Registro de organizaciones sindicales. En sus anteriores comentarios, al tiempo que había tomado especial nota de la inscripción de sindicatos gremiales, la Comisión había pedido al Gobierno que profundizara el diálogo con las organizaciones sindicales acerca de la revisión y agilización del procedimiento de inscripción de los sindicatos. La Comisión toma nota de que el Gobierno afirma que, posteriormente a las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical en octubre de 2015 en el marco del caso núm. 3042, ya no se presentan obstáculos a la libre inscripción de las organizaciones sindicales. El Gobierno manifiesta específicamente que: i) de un total de 36 solicitudes recibidas ese año, se han inscrito 34 organizaciones sindicales en 2018; ii) del 1.º de agosto de 2019 al 31 de agosto de 2020, 47 organizaciones sindicales fueron inscritas en el Registro Público de Sindicatos mientras que 34 solicitudes de inscripción fueron denegadas o archivadas con base en los requisitos legales y que se requirieron modificaciones («previos») a 60 organizaciones sindicales para poder continuar con el trámite de inscripción; iii) el Ministerio de Trabajo elaboró y difundió, después de haberlo presentado en una reunión tripartita en diciembre de 2018, una «cartilla sindical» para brindar información eficaz a los trabajadores que deseen crear una organización sindical, iv) cursó en mayo de 2019 al sector trabajador una invitación para conversar sobre el proceso de constitución de las organizaciones sindicales, y v) el programa de cooperación técnica elaborado por la Oficina contempla acciones relativas a la simplificación de trámites y reducción de requisitos para la inscripción de sindicatos.

La Comisión toma nota sin embarco de que, el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala afirman que: i) Guatemala sigue siendo el país de Latinoamérica con la menor tasa de afiliación sindical (1,5 por ciento); ii) según las cifras proporcionadas por el propio Gobierno en su informe al Consejo de Administración, se ha producido una notable baja de inscripción de nuevos sindicatos en 2018 y 2019 en relación con los años anteriores; iii) una proporción significativa de organizaciones sindicales que solicitaron su registro entre agosto de 2019 y agosto de 2020 no fueron inscritas por la administración de trabajo, y iv) las cifras proporcionadas por el Gobierno demuestran que la administración de trabajo se excede en su práctica de exigir modificaciones de los estatutos sindicales como condición previa al otorgamiento de la inscripción, continuando por lo tanto con la práctica de exigir requisitos de registro complejos y de dudosa legalidad. **Tomando nota de las últimas cifras relativas a la inscripción de sindicatos y de las percepciones divergentes del Gobierno y de las organizaciones sindicales al respecto, la Comisión invita nuevamente al Gobierno y a las organizaciones sindicales a que avancen de manera sustancial en su diálogo sobre la agilización del proceso de inscripción de los sindicatos. Subrayando la oportunidad que presenta a este respecto el programa de cooperación técnica elaborado por la Oficina, la Comisión pide al Gobierno que informe de todo avance al respecto.**

Resolución de conflictos en materia de libertad sindical y negociación colectiva. En relación con el funcionamiento de la Subcomisión de Mediación y Resolución de Conflictos de la Comisión Nacional Tripartita, la Comisión se remite a su observación relativa a la aplicación del Convenio núm. 98.

Campaña de sensibilización sobre la libertad sindical y la negociación colectiva. En sus comentarios anteriores, la Comisión, después de haber tomado nota de una serie de iniciativas tomadas o contempladas, había instado al Gobierno a que, en colaboración con los interlocutores sociales, tomara todas las medidas necesarias para que la campaña de sensibilización sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, prevista en la hoja de ruta de 2013, adquiriera una auténtica visibilidad en los medios de comunicación masivos del país. La Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta que el programa de cooperación técnica elaborado por la Oficina y aprobado por los mandantes tripartitos del país contempla la «aprobación, divulgación y aplicación de una campaña de promoción de la negociación colectiva. La Comisión toma nota, por otra parte, de que, de su lado las centrales sindicales guatemaltecas afirman que no se ha avanzado en el desarrollo de campañas de sensibilización y divulgación sobre la libertad sindical.

La Comisión **lamenta** observar que, desde su último comentario, no se han producido avances significativos en el desarrollo de la campaña de sensibilización sobre libertad sindical y negociación colectiva. **Subrayando a la vez la contribución importante que la Comisión Nacional Tripartita y sus miembros tripartitos deberían desempeñar al respecto así como la responsabilidad que incumbe finalmente al Gobierno para que los compromisos adquiridos en la hoja de ruta se cumplan efectivamente, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a que, con el apoyo de los interlocutores sociales y del programa de cooperación técnica elaborado por la Oficina, tome todas las medidas necesarias para que la campaña de sensibilización sobre la libertad sindical y la negociación colectiva adquiera una visibilidad sustancial en los medios de comunicación masivos del país.**

Constatando la ausencia de progresos significativos en los últimos dos años, la Comisión insta al Gobierno a que, con la participación de la Comisión Nacional Tripartita y con el apoyo del programa de asistencia técnica elaborado por la Oficina tome todas las medidas necesarias para remediar a la brevedad las graves violaciones al Convenio constatadas desde hace muchos años por la Comisión.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1952)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020) La Comisión procedió a actualizar el examen de la aplicación del Convenio realizado en 2019 sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y el 16 de septiembre de 2020. La Comisión toma también nota de las observaciones conjuntas del Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y de los Sindicatos Globales de Guatemala recibidas el 16 de octubre de 2020. La Comisión toma también nota de las observaciones del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales, y Financieras (CACIF) recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y que se refieren a cuestiones examinadas por la Comisión en el presente comentario.

La Comisión toma finalmente nota de las respuestas del Gobierno a las distintas observaciones formuladas por la CSI y las centrales sindicales nacionales, que incluyen, entre otros elementos, alegatos de discriminación antisindical y de obstaculización de la negociación colectiva tanto en el sector privado como público. Dichas respuestas fueron tomadas en consideración por la Comisión en el examen de las distintas cuestiones planteadas en el presente comentario.

Pandemia de COVID-19 y aplicación del Convenio. La Comisión toma nota de que las centrales sindicales nacionales alegan que, a raíz de la pandemia de COVID-19, se cerraron tanto las instalaciones del Ministerio de Trabajo como los tribunales de trabajo a nivel nacional, dejando totalmente desprotegidos a los y las trabajadoras para presentar sus denuncias por violaciones a los derechos laborales fundamentales. **Al tiempo que es consciente de los grandes desafíos planteados por la pandemia, la Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

En su comentario de 2019, la Comisión había tomado nota del cierre por el Consejo de Administración del procedimiento de queja que había sido presentada en 2012 en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, alegando incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). La Comisión recuerda que en el seguimiento de la mencionada queja y en la hoja de ruta adoptada por el Gobierno en 2013 en el marco de la misma, se habían planteado varias cuestiones relacionadas con la aplicación del presente convenio.

La Comisión toma nota de las discusiones que tuvieron lugar durante la 340.ª reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2020) respecto de las medidas adicionales adoptadas para lograr una aplicación sostenible y completa de la mencionada hoja de ruta.

La Comisión toma nota de que el Consejo de Administración: i) acogió con satisfacción el proyecto de cooperación técnica «Fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en Guatemala para la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo» (en adelante el programa de cooperación técnica) y pidió que se financiara su ejecución. y ii) pidió a la Oficina que le presentara un informe anual sobre la ejecución del proyecto en sus reuniones de octubre-noviembre, durante los tres años que durará el proyecto.

Artículo 1 del Convenio. Protección contra la discriminación antisindical. Actuación de la Inspección del Trabajo. En sus anteriores comentarios, la Comisión había tomado nota con satisfacción de que el Decreto Legislativo núm. 7/2017 había devuelto a la Inspección del Trabajo su facultad sancionatoria y había pedido al Gobierno que informara de manera exhaustiva sobre el impacto de la nueva ley respecto de la protección contra los actos de discriminación antisindical.

La Comisión toma nota de que el Gobierno, en su memoria de 2019 y en sus informaciones complementarias de 2020 indica a este respecto que: i) entre enero de 2018 y abril de 2019, se eleva a 1 233 el número global de sanciones notificadas por la inspección del trabajo y, entre enero de 2018 y el 10 de agosto de 2020, se elevan a 783 las multas pagadas por las empresas infractoras; ii) en esta fase de inicio de implementación del Decreto Legislativo núm. 7/2017, no es todavía posible desglosar e individualizar la información sobre las sanciones aplicadas por violación a los derechos sindicales y de negociación colectiva; iii) sin embargo, la Inspección general de Trabajo (IGT) está elaborando un sistema digitalizado para contar con información desglosada sobre, entre otros elementos, los motivos de las sanciones y el cumplimiento y seguimiento dadas a las mismas y la IGT expresa a este respecto su firme compromiso para poder brindar a la brevedad la información solicitada; iv) sin perjuicio de lo anterior, la IGT sí ya pudo informar que: entre 2017 y abril de 2019, atendió 1 179 denuncias formuladas por organizaciones sindicales, entre las cuales se destacan 333 alegaciones de represalias a dirigentes sindicales, y durante la totalidad del año 2019, se recibió la cantidad de 539 denuncias a nivel nacional, relacionadas a actos que podrían ser catalogados como discriminación antisindical, de los cuales se iniciaron adjudicaciones, y v) el Gobierno ha iniciado los trámites para adoptar el Acuerdo Ministerial que permitirá hacer operativo el Consejo Asesor Tripartito de la IGT que el cual constituye un espacio idóneo para que la inspección del trabajo y los interlocutores sociales puedan intercambiar criterios para mejorar la implementación del Decreto Legislativo núm. 7/2017.

La Comisión saluda los esfuerzos por desarrollar un sistema de información exhaustivo que permita dar seguimiento a las sanciones impuestas en materia de libertad sindical y negociación colectiva y espera que el Consejo Asesor Tripartito de la IGT iniciará sus actividades a la brevedad. Al tiempo que recuerda sus comentarios anteriores sobre el contenido del Decreto Legislativo núm. 7/2017 en el marco del control de la aplicación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), la Comisión vuelve a subrayar la trascendencia de la inspección del trabajo para lograr una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, especialmente en un contexto caracterizado por la existencia de numerosas denuncias al respecto. ***Con base en lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que fortalezca las medidas tomadas para que las infracciones a los derechos sindicales y de negociación colectiva sean tratadas por la inspección del trabajo de manera prioritaria y para que se establezca a la brevedad un sistema de información eficaz relativo al seguimiento de las actuaciones inspectivas sobre esta materia. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones completas al respecto, incluyendo las estadísticas solicitadas en su anterior comentario. La Comisión recuerda que el Gobierno puede contar con la asistencia técnica de la Oficina especialmente en el contexto del inicio del programa de cooperación técnica elaborado por la misma.***

Procedimientos judiciales eficaces. En sus comentarios anteriores, la Comisión había expresado su preocupación por la persistencia de un alto número de denuncias alegando la excesiva lentitud de la justicia ante casos de discriminación antisindical y por el alto porcentaje de sentencias de reinstalación incumplidas. La Comisión, al tiempo que había saludado la iniciativa de adoptar una reforma procesal laboral, había subrayado la necesidad de que la mencionada iniciativa incluyera como una de sus prioridades la adopción de reglas procesales eficaces para asegurar que todos los casos de discriminación antisindical sean examinados por la justicia de forma sumarisima y que las decisiones judiciales correspondientes sean ejecutadas a la brevedad. La Comisión toma nota a este respecto de que el Gobierno proporciona datos actualizados sobre la situación procesal de las acciones judiciales de reinstalación, según los cuales, entre el 1.º de enero de 2019 y el 7 de septiembre de 2020: i) los tribunales laborales del país recibieron 6 257 denuncias de reinstalación (6 123 para el sector público y 134 para el sector privado); ii) de las 6 257 solicitudes de reinstalación, 1 794 ya dieron lugar a una decisión judicial, 148 fueron desestimadas o dieron lugar a un desistimiento y 4 315 están en trámite; iii) de 1 501 sentencias de reinstalación ordenadas durante ese periodo, 385 fueron ejecutadas, 918 dieron lugar a una oposición del empleador y 198 no fueron posibles por motivos prácticos (dirección incorrecta, etc.); iv) fueron interpuestos durante el mismo periodo 1 390 recursos de apelación en relación con las reinstalaciones (1 323 relativas al sector público y 67 al sector privado); v) el Ministerio Público emitió 344 certificaciones de lo conducente en relación con diligencias de reinstalación (343 para el sector público y uno para el sector privado), y vi) el 55 por ciento de las acciones de amparo examinadas por la Corte Suprema de Justicia son de índole laboral. La Comisión toma también nota

de que el Gobierno señala que la Iniciativa de Ley 5809 presentada por la Corte Suprema de Justicia, que dispone aprobar el Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social, está por ser presentada al Pleno del Congreso de la República y que la misma establece procedimientos judiciales ágiles y eficientes en materia laboral. La Comisión toma finalmente nota de que el Gobierno indica que la Subcomisión de cumplimiento de la hoja de ruta de la Comisión Tripartita Nacional está examinando de manera prioritaria la situación de incumplimiento de órdenes de reinstalación en dos municipalidades y otras dos instituciones públicas.

A la luz de lo anterior la Comisión constata que: i) las estadísticas generales proporcionadas por el Gobierno sobre el tratamiento judicial de las solicitudes de reinstalación en el marco de conflictos colectivos siguen indicando a la vez una importante acumulación de casos en trámite tanto ante los juzgados laborales como ante el Ministerio Público así como un nivel muy alto de incumplimiento de las órdenes judiciales de reinstalación; ii) la CSI y las centrales sindicales nacionales siguen denunciando la falta de avance en materia de protección judicial contra la discriminación antisindical; iii) el CACIF subraya que, según los datos proporcionados por el Organismo judicial, el sector público es donde más reinstalaciones se solicitan, y iv) si bien el proyecto de reforma procesal laboral desarrollado por la Corte Suprema tiene la finalidad de agilizar los procesos judiciales laborales en general, no se desprende de las informaciones proporcionadas que el proyecto contenga disposiciones específicas dirigidas a asegurar la resolución sumarásima y efectiva de los casos de discriminación antisindical.

La Comisión observa con **preocupación** que se desprende de los elementos anteriormente descritos la ausencia de progresos respecto de la respuesta judicial a los casos de despido antisindical, cuestión planteada en sus comentarios relativos a la aplicación del Convenio por Guatemala desde el año 2001. La Comisión subraya a este respecto que: i) la discriminación antisindical representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de las organizaciones sindicales; ii) el persistente incumplimiento de una alta proporción de órdenes de reinstalación en caso de despido antisindical ha sido especialmente destacado en las recientes discusiones del Consejo de Administración relativas a la aplicación de la hoja de ruta adoptada en 2013, y iii) en dos casos recientes, el Comité de Libertad Sindical ha instado nuevamente al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, entable una revisión de fondo de las normas procesales laborales pertinentes de manera que el sistema judicial brinde una protección adecuada y efectiva ante casos de discriminación antisindical (véase 392.º informe, octubre de 2020, caso núm. 2869, párrafo 633, y 386.º informe, junio de 2018, caso núm. 3188, párrafo 340).

Con base en lo anterior. la Comisión insta nuevamente al Gobierno a que trate de manera prioritaria la necesidad de dar una respuesta judicial efectiva a los casos de discriminación antisindical. La Comisión insta especialmente al Gobierno a que: i) tome a la mayor brevedad, en coordinación con todas las autoridades competentes, medidas para superar los obstáculos al efectivo cumplimiento de las órdenes de reinstalación dictadas por la justicia, y ii) tome las medidas necesarias para que, en consulta con los interlocutores sociales, se adopten nuevas reglas procesales que aseguren que todos los casos de discriminación antisindical sean examinados por la justicia de forma sumarásima y que las decisiones judiciales correspondientes sean ejecutadas a la brevedad. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones al respecto.

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. En sus comentarios anteriores, la Comisión había observado con creciente preocupación el número extremadamente bajo y en declive de los convenios colectivos firmados y homologados. Ante esta situación, la Comisión había pedido al Gobierno que utilizara la nueva Comisión Tripartita Nacional de Relaciones Laborales y Libertad Sindical para examinar con los interlocutores sociales los obstáculos, tanto legislativos como prácticos a la eficaz promoción de la negociación colectiva, y, de esta manera, poder tomar medidas que fomenten la negociación colectiva en todos los niveles.

La Comisión toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno y de las cuales se desprende que se homologaron: i) 17 convenios colectivos en 2017 (11 correspondientes al sector público y seis al sector privado); ii) 14 convenios en 2018 (seis en el sector público y ocho en el sector privado); iii) 12 convenios colectivos entre el 1.º de enero y el 18 de septiembre de 2019 (ocho en el sector público y cuatro en el sector privado), y iv) seis pactos colectivos entre el 1.º de agosto de 2019 y el 31 de agosto de 2020. La Comisión toma nota a este respecto de las alegaciones de la CSI y de las centrales sindicales nacionales, basadas en las cifras remitidas por el Gobierno y según las cuales se estaría produciendo un grave retroceso en materia de negociación colectiva en el país.

La Comisión observa con **preocupación** que sigue decreciendo el nivel ya extremadamente bajo del número de convenios colectivos concluidos y homologados, recordándose adicionalmente, que hasta la fecha, los convenios colectivos se negocian y firman de forma descentralizada, a nivel de empresa y de institución pública, de lo cual se deduce, en ausencia de estadísticas al respecto, el carácter igualmente extremadamente bajo de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en el país. La Comisión recuerda por otra parte que, en su comentario de 2018 había tomado nota con interés de que el acuerdo tripartito firmado por los mandantes nacionales en noviembre de 2017 identificaba, entre los objetivos de la reforma legislativa que debía someterse al Congreso de la República los mecanismos y requisitos aplicables a la

negociación colectiva de carácter sectorial. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno informó en 2019 que, en el contexto de las discusiones relativas las reformas legislativas contempladas en la hoja de ruta de 2013 y en el mencionado acuerdo de 2017, los mandantes tripartitos nacionales consensuaron en agosto de 2018 una serie de principios en los que debería basarse la legislación futura, principios que abarcan, entre otros elementos, el derecho de negociación colectiva de los sindicatos de industria. Al tiempo que constata la ausencia de avances concretos sobre el desarrollo de instrumentos legislativos basados en los principios acordados en 2018, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala en sus informaciones complementarias que: i) el proyecto de cooperación técnica elaborado por la Oficina contiene actividades relativas a la promoción de la negociación colectiva, y ii) un consultor contratado por la OIT está brindando apoyo a la Comisión Nacional Tripartita por medio de la realización de un estudio de actualización de la legislación laboral guatemalteca en la perspectiva de las reformas solicitadas por esta Comisión, asistencia que daría lugar a reuniones con los mandantes tripartitos en el mes de noviembre de 2020.

La Comisión pide al Gobierno que, con el apoyo del programa de cooperación técnica elaborado por la Oficina, utilice la Comisión Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical para examinar con los interlocutores sociales los obstáculos, tanto legislativos como prácticos a la eficaz promoción de la negociación colectiva en aras de tomar medidas que fomenten la negociación colectiva en todos los niveles. A este respecto la Comisión expresa la firme esperanza de que el acuerdo de agosto de 2018 sobre los principios en los que debería basarse la reforma de la legislación laboral se plasme a la brevedad en la adopción de un texto legislativo. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones al respecto.

Artículos 4 y 6. Promoción de la negociación colectiva en el sector público. En sus anteriores comentarios, tomando nota de las observaciones formuladas por la CSI y varias centrales sindicales nacionales y recordando que Guatemala tiene ratificado el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) que abarca el sector público, la Comisión había pedido al Gobierno que tomara medidas para agilizar el proceso de homologación de los pactos colectivos del sector público y asegurar que los motivos de posible rechazo de la homologación sean compatibles con el Convenio. La Comisión había pedido adicionalmente al Gobierno que proporcionara sus comentarios a las observaciones sindicales denunciando, por una parte, la prohibición de la negociación salarial en el sector público y, por otra, las acciones judiciales iniciadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de 14 pactos colectivos del sector público. La Comisión había finalmente pedido al Gobierno que, en consulta con las organizaciones sindicales concernidas, tomara las medidas necesarias para que la negociación colectiva en el sector público contara con un marco normativo claro y equilibrado.

En relación con la homologación de los pactos colectivos del sector público y con la posibilidad de negociar los salarios en la administración pública, la Comisión toma nota de que el Gobierno informó en 2019 que: i) el artículo 96 de la Ley de Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el ejercicio fiscal 2019 así como el artículo 19 del Plan anual de salarios y normas para su administración (Acuerdo Gubernativo núm. 245-2018) reconocen la posibilidad de negociar las remuneraciones en las entidades del Estado, tomando en consideración las condiciones financieras del Estado, información que proporcionará el Ministerio de Finanzas; ii) el Ministerio de Trabajo emitió una circular de fecha 25 de enero de 2019 para agilizar el proceso de homologación de los pactos colectivos; iii) a finales de 2018, el Ministro de Trabajo sometió a la Comisión Nacional Tripartita un borrador de acuerdo gubernativo que busca establecer los requisitos formales para la homologación de pactos colectivos en la administración pública, quedando pendiente la consolidación tripartita del texto, y iv) el pacto colectivo de condiciones de trabajo del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación de Guatemala, ya ha sido homologado y ya se encuentra vigente. La Comisión toma nota de que, en las informaciones complementarias proporcionadas en 2020, el Gobierno informa que, además de los seis pactos colectivos homologados referidos anteriormente para el periodo agosto de 2019-agosto de 2020, ingresaron en el mismo periodo 15 solicitudes adicionales de homologación, 14 encontrándose en fase de examen por la administración de trabajo y un expediente habiendo sido devuelto a los solicitantes para que lo completen. La Comisión toma también nota a este respecto de las reiteradas alegaciones de las centrales sindicales nacionales según las cuales el proceso de homologación sería utilizado por la administración de trabajo para obstaculizar la negociación colectiva en el sector público. ***Subrayando la importancia de fortalecer el marco normativo aplicable a la homologación de los pactos colectivos en el sector público, la Comisión observa con preocupación los plazos muy largos a los cuales siguen sometidos los pactos colectivos del sector público antes de su homologación. La Comisión pide al Gobierno que, en consulta con las organizaciones sindicales representativas del sector, identifique las medidas apropiadas para remediar esta situación y que informe de todo avance al respecto.***

Respecto de la denuncia por las organizaciones sindicales de investigaciones y acciones judiciales entabladas por la PGN en contra de varios pactos colectivos del sector público, la Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta que la PGN no cuestiona sistemáticamente las prestaciones concedidas a través de la negociación colectiva sino que busca hacer prevalecer el principio de legalidad en el ejercicio del derecho de negociación colectiva. La Comisión recuerda nuevamente que estima que si las autoridades cuestionaran de manera casi sistemática las prestaciones concedidas a los trabajadores del sector público aduciendo motivos

de «racionalidad» o «proporcionalidad» con miras a su anulación (por estimarlas, por ejemplo, demasiado onerosas), estarían poniendo en grave peligro la propia institución de la negociación colectiva y le restarían importancia en la solución de los conflictos colectivos. Sin embargo, si el convenio colectivo comporta disposiciones contrarias a los principios fundamentales (por ejemplo de no discriminación) la autoridad judicial podría anular tales disposiciones invocando una norma superior (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 207). **La Comisión pide por lo tanto nuevamente al Gobierno que haga todo lo posible para favorecer la resolución negociada y consensuada de los conflictos que puedan surgir respecto del carácter supuestamente excesivo de ciertas cláusulas de pactos colectivos del sector público.**

Aplicación del Convenio en la práctica. Sector de la maquila. En comentarios anteriores, habiendo observado con preocupación que la tasa de sindicalización del sector era inferior al 1 por ciento y que solo se tenía conocimiento de la homologación de un pacto colectivo de una empresa de la maquila en los últimos años, la Comisión había pedido al Gobierno que, en el marco de la nueva Comisión de Relaciones Colectivas de Trabajo y Libertad Sindical, examinara con los interlocutores sociales los obstáculos al ejercicio de los derechos sindicales y de negociación colectiva en la maquila y que intensificara las iniciativas para promover efectivamente los mencionados derechos en dicho sector. La Comisión toma nota de que, en sus informaciones complementarias, el Gobierno manifiesta que se contabilizan del año 2013 al 16 de marzo de 2020, la cantidad de cinco sindicatos inscritos de dicho sector. **En ausencia de informaciones adicionales, la Comisión se ve obligada a reiterar sus solicitudes anteriores y espera poder tomar conocimiento de iniciativas concretas de promoción de la negociación colectiva en el sector de la maquila en la próxima memoria del Gobierno.**

Aplicación del Convenio en las municipalidades. En su comentario publicado en 2018, ante la existencia de numerosos alegatos de violación del Convenio en varias municipalidades del país, la Comisión había instado al Gobierno a que tomara todas las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del Convenio en dichas entidades. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en el contexto de la toma de funciones de las nuevas autoridades municipales surgidas de las elecciones municipales de junio de 2019, el Ministerio de Trabajo había sometido a la Comisión Nacional Tripartita una propuesta de comunicado sobre la necesidad de evitar los despidos antisindicales en las municipalidades, el Ministerio quedando todavía a la espera de los comentarios de los miembros trabajadores de la Comisión Nacional Tripartita al respecto.

La Comisión toma también nota de las respuestas detalladas del Gobierno a las observaciones de la CSI, del Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y de los Sindicatos Globales de Guatemala relativas a situaciones concretas en el seno de municipalidades. La Comisión observa con **preocupación** que se desprende de los elementos proporcionados por el Gobierno que tanto, las intervenciones de la inspección del trabajo como las decisiones judiciales son, con frecuencia, insuficientes para superar situaciones de violación del Convenio, especialmente en relación con casos de despidos antisindicales de trabajadores municipales.

Subrayando la necesidad de que, por una parte, existan mecanismos eficaces para asegurar que las municipalidades respeten la legalidad, y por otra, se analice de manera exhaustiva los motivos de la alta conflictividad en dicho sector, la Comisión insta al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias, inclusive de carácter legislativo si fuera necesario, para garantizar la aplicación del Convenio en las municipalidades. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre los avances realizados al respecto.

Resolución tripartita de conflictos en materia de libertad sindical y negociación colectiva. En su comentario relativo al presente Convenio, publicado en 2018, la Comisión había tomado nota con interés de que el acuerdo tripartito firmado el 2 de noviembre de 2017 preveía que la nueva Comisión Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical integraba las funciones de la Comisión de Tratamiento de Conflictos, órgano tripartito creado en 2016 con miras a resolver por medio de la conciliación voluntaria conflictos en materia de libertad sindical y negociación colectiva. En dicho comentario, así como en su comentario relativo a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), publicado en 2019, la Comisión, constatando el gran número de conflictos reportados ante la OIT, había alentado al Gobierno y a los interlocutores sociales a que dedicaran los esfuerzos necesarios para que la nueva subcomisión pueda contribuir a la mayor brevedad a una mejor aplicación de los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por Guatemala.

La Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta que la subcomisión empezó a funcionar de manera efectiva y que se logró alcanzar un arreglo directo entre el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales y los sindicatos del mencionado Ministerio. La Comisión toma también nota de que, por su parte, las centrales sindicales nacionales afirman que la subcomisión no funciona por falta de espíritu tripartito y por falta de voluntad de los empleadores convocados ante la misma. Añaden que el acuerdo referido por el Gobierno fue alcanzado fuera de la subcomisión y que fue incumplido por el empleador, ocasionando el inicio de un conflicto colectivo.

Subrayando el papel importante que puede desempeñar la subcomisión de resolución de conflictos en un contexto de numerosas denuncias de discriminación antisindical y observando que el programa de

cooperación técnica elaborado por la Oficina prevé su fortalecimiento, la Comisión espera que el Gobierno podrá informar de los avances obtenidos en las actividades de la misma.

Constatando la ausencia de progresos significativos, la Comisión insta al Gobierno a que, con la participación de la Comisión Nacional Tripartita y con el apoyo del programa de asistencia técnica elaborado por la Oficina, tome todas las medidas necesarias para remediar a la brevedad las graves violaciones al Convenio constatadas desde hace muchos años por la Comisión.

Guinea Ecuatorial

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, examinará la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión nuevamente recuerda que desde hace varios años pide al Gobierno que: i) modifique el artículo 5 de la ley núm. 12/1992 que dispone que las asociaciones de empleados pueden ser profesionales o sectoriales —a fin de que los trabajadores puedan, si así lo desean, constituir sindicatos de empresa; ii) modifique el artículo 10 de la ley núm. 12/1992, que dispone que para que una asociación profesional obtenga personalidad jurídica debe tener, entre otros requisitos, un número mínimo de 50 empleados, a fin de reducir dicho número mínimo a un nivel razonable; iii) confirme si en virtud de la revisión de la Ley Fundamental, en 1995 (ley núm. 1 de 1995), el derecho de huelga es reconocido en los servicios de utilidad pública y si el mismo se ejerce en las condiciones previstas por la ley; iv) informe sobre los servicios considerados como esenciales y sobre la forma en que se determinan los servicios mínimos que deben garantizarse previstos en el artículo 37 de la ley núm. 12/1992, y v) informe si los funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado gozan del derecho de huelga (artículo 58 de la Ley Fundamental).

La Comisión urge nuevamente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para modificar la legislación a fin de ponerla en plena conformidad con las disposiciones del Convenio y a que informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada o que prevé adoptar a este respecto. La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno tome sin demora todas las medidas a su alcance para reanudar un diálogo constructivo con la OIT.

Además, la Comisión había tomado nota de los comentarios de la Confederación Sindical Internacional (CSI), sobre la aplicación del Convenio y la reiterada negativa de reconocer a varios sindicatos, a saber, la Unión Sindical de Trabajadores de Guinea Ecuatorial (UST), al Sindicato Independiente de Servicios (SIS), a la Asociación Sindical de Docentes (ASD) y a la Organización de los Trabajadores del Campo (OTC). La Comisión recuerda, una vez más, que la facultad discrecional de la autoridad competente para aceptar o negar la solicitud de inscripción en el registro equivale a la imposición de una autorización previa, lo cual es incompatible con el artículo 2 del Convenio. **En estas condiciones, la Comisión urge nuevamente al Gobierno a que sin demora proceda a inscribir en el registro a aquellas organizaciones sindicales que hayan cumplido los requisitos legales y que informe al respecto en su próxima memoria.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, examinará la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 4 del Convenio. Negociación colectiva. La Comisión tomó nota de los comentarios anteriores de la Confederación Sindical Internacional (CSI), sobre la reiterada negativa de reconocer a varios sindicatos, a saber la Unión Sindical de Trabajadores de Guinea Ecuatorial (UST), al Sindicato Independiente de Servicios (SIS), a la Asociación Sindical de Docentes (ASD) y a la Organización de los Trabajadores del Campo (OTC) y la falta de marco legislativo para el desarrollo de la negociación colectiva. La Comisión subraya una vez más, que la existencia de sindicatos libremente constituidos es un prerrequisito necesario para la aplicación del Convenio. **La Comisión urge nuevamente al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias tendientes a crear condiciones adecuadas para la constitución de sindicatos que puedan negociar colectivamente con el objeto de reglamentar las condiciones de empleo.**

Artículo 6. Derecho de los funcionarios que no trabajan en la administración del Estado a negociar colectivamente. La Comisión tomó nota de que según los comentarios de la CSI, el derecho de los trabajadores de la administración pública de constituir sindicatos no ha sido reconocido aún por la legislación a pesar de que el artículo 6 de la Ley de Sindicatos y Relaciones Colectivas de Trabajo, núm. 12/1992, establece que la sindicación de los funcionarios de la administración pública será regulada por una ley especial. La Comisión tomó nota de que la CSI indicó además que el marco legal de la negociación colectiva sigue siendo deficiente y ambiguo. **La Comisión urge al Gobierno a que le indique si la ley especial ha sido adoptada, si la misma garantiza el derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores de la administración pública y que envíe información detallada sobre la aplicación del Convenio respecto de los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto y expresa la firme esperanza de que tomará sin demora todas las medidas a su alcance para reanudar un diálogo constructivo con la OIT.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión pide al Gobierno que envíe estadísticas sobre el número de organizaciones sindicales, sobre el número de convenios colectivos suscritos con organizaciones sindicales y el número de trabajadores y los sectores cubiertos.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Guyana

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1966)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

En su observación anterior, la Comisión solo se había referido a la cuestión del reconocimiento de solo aquellos sindicatos que contaban con el apoyo del 40 por ciento de los trabajadores, como establecía la Ley sobre el Reconocimiento de los Sindicatos. La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno según la cual, a solicitud del congreso de sindicatos, la Ley sobre el Reconocimiento de los Sindicatos había previsto el reconocimiento de sindicatos que se habían reconocido con anterioridad a la ley, sin haber tenido que probar que contaban con un apoyo de la mayoría (artículo 32); todos los sindicatos se habían beneficiado de esa disposición, respecto de la cual el Gobierno manifiesta que ya no es aplicable, puesto que se habían expedido todos los certificados aplicables en virtud de ese artículo. Dado que la representatividad de los sindicatos podía cambiar, la Comisión recuerda una vez más que, cuando ningún sindicato agrupe a más del 40 por ciento de los trabajadores en la unidad de negociación, los derechos de negociación colectiva deberían atribuirse a todos los sindicatos de la unidad interesada, al menos en representación de sus propios afiliados (véase Estudio General de 1994, Libertad sindical y la negociación colectiva, párrafo 241). **La Comisión espera que en un futuro próximo se realicen progresos significativos respecto de este asunto y pide al Gobierno que la mantenga informada de los resultados del proceso consultivo.**

Negociación colectiva en la práctica. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas tomadas, de conformidad con el artículo 4 del Convenio, para promover la negociación colectiva y que informe asimismo sobre el número de convenios colectivos firmados y vigentes en el país, indicando los sectores concernidos así como el número de trabajadores cubiertos por los mismos.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Haití

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1979)

La Comisión toma nota de las observaciones sobre la aplicación del Convenio en la práctica presentadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) el 24 de septiembre de 2020, que contienen denuncias de violaciones del derecho de organización en las zonas francas de exportación. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Internacional de la Educación recibidas el 1.º de octubre de 2020, en las que se denuncia el cuestionamiento del derecho de las organizaciones a ejercer libremente sus actividades en el sector de la educación. **La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien comunicar sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP), recibidas el 1.º de septiembre de 2019, sobre cuestiones objeto de este comentario, así como alegatos relativos a las violaciones de los derechos sindicales en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien comunicar sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota de la comunicación del Gobierno, recibida el 30 de octubre de 2018, en la que informa a la Comisión que, en seguimiento de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, solicitó la asistencia técnica de la Oficina, sobre todo con el fin de recabar ayuda para presentar las memorias debidas, reforzar los servicios de inspección, consolidar el diálogo social para que prosigan las reformas sociales y tratar los demás puntos planteados por la Comisión de la Conferencia. El Gobierno indica asimismo que espera poder recibir esta asistencia antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión espera que esta asistencia técnica pueda ser proporcionada sin retrasos.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Asociación de Industria de Haití (ADIH), recibidas el 31 de agosto de 2018. Toma nota igualmente de las observaciones formuladas por la Confederación de Trabajadoras y Trabajadores del sector público y privado (CTSP) y por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2018, así como de la Coordinadora Sindical de Haití (CSH) recibidas el 29 de agosto de 2018, que tratan de la aplicación en la práctica de los principios de la libertad sindical.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación de Trabajadoras y Trabajadores del Sector Público y Privado (CTSP) y por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 30 de agosto y el

1.º de septiembre de 2017, respectivamente, que tratan de la aplicación en la práctica de los principios de libertad sindical. **La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien comunicar sus comentarios al respecto.**

La Comisión recuerda que viene solicitando al Gobierno, desde hace muchos años, que modifique la legislación nacional, especialmente el Código del Trabajo, para ponerla de conformidad con las disposiciones del Convenio. La Comisión recuerda que sus comentarios se referían, en particular, a lo siguiente:

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas.

- La necesidad de modificar los artículos 229 y 233 del Código del Trabajo, a fin de garantizar que los menores que tengan la edad mínima legal de admisión al empleo puedan ejercer sus derechos sindicales sin autorización parental.
- La necesidad de modificar el artículo 239 del Código del Trabajo, a fin de permitir que los trabajadores extranjeros puedan ocupar funciones de dirigentes sindicales, al menos después de un periodo razonable de residencia en el país.
- La necesidad de garantizar a los trabajadores domésticos los derechos consagrados en el Convenio (el artículo 257 del Código del Trabajo dispone que el trabajo doméstico no está regido por ese código, y que la ley adoptada por el Parlamento en 2009 para modificar ese artículo —la cual no ha sido promulgada, aunque el Gobierno se refería a ella en sus memorias anteriores— tampoco reconoce los derechos sindicales de los trabajadores domésticos).

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y de formular sus programas de acción.

- La necesidad de revisar las disposiciones del Código del Trabajo relativas al recurso al arbitraje obligatorio a fin de garantizar que este último solo pueda imponerse, para poner fin a un conflicto colectivo de trabajo o a una huelga, en determinadas circunstancias, a saber: 1) cuando lo acepten las dos partes en el conflicto, o 2) cuando la huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de una prohibición, es decir: a) cuando se trata de conflictos relativos a los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; b) cuando se trata de conflictos en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o c) en situaciones de crisis nacional o local aguda, con una duración limitada y solo en la medida necesaria para hacer frente a la situación.

La Comisión espera firmemente que, con la asistencia técnica de la que se beneficia, especialmente con miras al restablecimiento del diálogo tripartito para la reforma del Código del Trabajo, el Gobierno se encuentre en condiciones de informar, en su próxima memoria, de los progresos realizados en la revisión de la legislación nacional, para ponerla plenamente de conformidad con el Convenio.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1957)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de fecha 24 de septiembre de 2020, así como de las de la Internacional de la Educación de fecha 1.º de octubre de 2020. **La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien comunicar sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP), recibidas el 1.º de septiembre de 2019, sobre cuestiones objeto de este comentario, así como alegatos de violación del Convenio en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien comunicar sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota de la comunicación del Gobierno, recibida el 30 de octubre de 2018, en la que informa a la Comisión que, en seguimiento de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, solicitó la asistencia técnica de la Oficina, sobre todo con el fin de recabar ayuda para presentar las memorias debidas, reforzar los servicios de inspección, consolidar el diálogo social para que prosigan las reformas sociales y tratar los demás puntos planteados por la Comisión de la Conferencia. El Gobierno indica asimismo que espera poder recibir esta asistencia antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión espera que esta asistencia técnica pueda ser proporcionada sin retrasos.

La Comisión toma nota de las observaciones de: i) la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2018, que denuncian la ausencia de negociación colectiva en el país por la alegada oposición de los empleadores a la misma; ii) la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP), recibidas el 29 de agosto de 2018, relativas a puntos examinados por la Comisión en su comentario precedente, y iii) la Coordinadora Sindical de Haití (CSH), recibidas el 1.º de septiembre de 2018, que contienen alegatos de discriminación antisindical. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota finalmente de las observaciones de la Asociación de la Industria de Haití (ADH) recibidas el 31 de agosto de 2018.

La Comisión recuerda las observaciones formuladas por la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de los Sectores Público y Privado (CTSP), recibidas el 30 de agosto de 2017, sobre violaciones graves de la libertad sindical tanto en el sector público como en el privado, en particular en empresas de las zonas francas de exportación de textiles, donde alrededor de 200 trabajadores sindicalizados y dirigentes sindicales fueron despedidos como

consecuencia de un movimiento de huelga iniciado en mayo de 2017 para reclamar un aumento del salario mínimo. La Comisión toma nota a este respecto de la campaña de denuncia de las violaciones de la libertad sindical lanzada en julio de 2017 por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Sindical de las Américas (CSA). La Comisión expresa su **profunda preocupación** ante esas informaciones. La Comisión toma nota de que estas cuestiones están dando lugar a un seguimiento por parte del programa *Better Work*, resultante de la colaboración entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI), miembro del grupo del Banco Mundial, presente en Haití desde 2009. **Recordando que los actos de acoso e intimidación llevados a cabo contra trabajadores o su despido por motivos de afiliación a un sindicato o por realizar actividades sindicales legítimas violan gravemente los principios de libertad sindical consagrados en el Convenio, la Comisión confía en que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para garantizar el respeto de esos principios y le pide que proporcione informaciones sobre toda investigación realizada por iniciativa del Ministerio de Asuntos Sociales y del Trabajo (MAST), así como sobre todo otro procedimiento judicial iniciado a ese respecto.**

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. La Comisión recuerda que sus comentarios anteriores se referían en particular a la necesidad de adoptar una disposición específica que prevea una protección contra la discriminación antisindical en la contratación, así como la necesidad de adoptar disposiciones que garanticen a los trabajadores, de manera general, una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en el empleo (motivada por la afiliación o la actividad sindical), acompañadas de procedimientos eficaces y rápidos y de sanciones suficientemente disuasorias. A este respecto, la Comisión recuerda que el artículo 251 del Código del Trabajo dispone que «Todo empleador que despidiera o suspenda, rebaje de categoría o reduzca el salario de un trabajador con objeto de impedir que se afilie a un sindicato, organice una asociación sindical o ejerza sus derechos sindicales, será sancionado con una multa de 1 000 a 3 000 gourdes (es decir, aproximadamente de 15 a 45 dólares de los Estados Unidos) que se impondrá por el Tribunal del Trabajo, sin perjuicio de la reparación a que el trabajador tenga derecho». **La Comisión pide al Gobierno que vele por que, en el marco de la reanudación del diálogo tripartito para la reforma del Código del Trabajo, sean reforzadas las sanciones previstas con objeto de garantizar que sean suficientemente disuasorias. Además, la Comisión pide al Gobierno que vele por la adopción de una disposición específica que prevea protección contra la discriminación antisindical al momento de la contratación.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión recuerda nuevamente la necesidad de modificar el artículo 34 del decreto de 4 de noviembre de 1983, que confiere al servicio de organizaciones sociales de la dirección del trabajo del MAST, el poder «de intervenir en la elaboración de los convenios colectivos de trabajo respecto de toda cuestión relativa a la libertad sindical». **La Comisión espera que el Gobierno se basará en la asistencia técnica proporcionada por la Oficina a este respecto para modificar el artículo 34 del decreto de 4 de noviembre de 1983, con objeto de garantizar que el servicio de organizaciones sociales no puede intervenir en la negociación colectiva salvo a solicitud de las partes.**

Derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado y de los empleados públicos. **La Comisión pide al Gobierno que comunique informaciones sobre las disposiciones de la legislación a este respecto.**

Derecho de negociación colectiva en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en oportunidad de la formación tripartita organizada por la Oficina en 2012 en Puerto Príncipe, y destinada a actores del sector textil, los participantes afirmaron la necesidad de instituir un foro de diálogo bipartito permanente con objeto de seguir fortaleciendo el diálogo entre los actores de dicho sector. **La Comisión pide al Gobierno que comunique informaciones a este respecto, incluso teniendo en cuenta los últimos acontecimientos ocurridos en el sector textil en mayo de 2017.** La Comisión toma nota con **preocupación** de que según la CTSP en el país solo existen cuatro convenios colectivos en vigor y algunos de ellos no estarían firmados por los representantes legítimos de los trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto y que proporcione informaciones sobre las medidas adoptadas o previstas para promover la negociación en el país.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Honduras

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1956)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida por el Gobierno y los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones complementarias de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 16 de septiembre de 2020, y de las observaciones conjuntas de la Central General de Trabajadores (CGT) y de la Central de Trabajadores de Honduras (CTH), recibidas el 5 octubre de 2020. La Comisión toma también nota de las observaciones del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) recibidas el 1.º de octubre de 2020. La Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno a estas distintas observaciones, que se refieren a cuestiones examinadas por la Comisión en el marco de la presente observación.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de la Conferencia, en junio de 2019, sobre la aplicación del Convenio por Honduras. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia,

después de haber tomado nota con grave preocupación de los alegatos de actos de violencia antisindical, incluidos los alegatos de agresiones físicas y asesinatos, y de prevalencia de un clima de impunidad y haber tomado nota también de la misión de contactos directos de la OIT que se llevó a cabo en mayo de 2019 así como del acuerdo tripartito resultante, pidió al Gobierno que aplicara el mencionado acuerdo, incluso en lo que respecta a: la creación, en junio de 2019, de una comisión nacional para luchar contra la violencia antisindical; el establecimiento de un mecanismo de comunicación directa entre las organizaciones sindicales y las autoridades públicas pertinentes; la prestación de una protección rápida y eficaz a los dirigentes y afiliados sindicales que están en situación de riesgo; la pronta investigación de la violencia antisindical con miras a arrestar y procesar a los responsables, incluidos los instigadores; la transparencia de las quejas recibidas a través de informes bianuales; la necesidad de sensibilizar en relación con las medidas de protección que existen para los sindicalistas y los defensores de los derechos humanos; la reforma del marco legislativo, y, en particular del Código del Trabajo y del Código Penal, a fin de garantizar el cumplimiento del Convenio, y la aprobación del reglamento de funcionamiento de la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT) sin perjuicio del derecho de los querellantes a presentar quejas ante los órganos de control de la OIT.

Misión de contactos directos de mayo de 2019 y seguimiento de la misma

La Comisión toma debida nota de la misión de contactos directos que tuvo lugar en mayo de 2019 a raíz de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia de junio de 2018. La Comisión toma nota con **interés** del acuerdo tripartito firmado el 24 de mayo de 2019 al final de la mencionada misión, el cual abarca los siguientes tres puntos: i) la violencia antisindical; ii) las reformas legislativas, y iii) el fortalecimiento del Consejo Económico y Social (CES) en materia de libertad sindical. A este respecto, la Comisión toma también nota de la misión de asistencia técnica llevada a cabo por la Oficina en septiembre de 2019 con miras a empezar a apoyar la aplicación del mencionado acuerdo tripartito, así como de las diversas actividades que fueron llevadas a cabo con la asistencia de la Oficina en septiembre de 2019 (taller de formación sobre la libertad sindical y aplicación de normas internacionales del trabajo en las sentencias judiciales; taller bipartito y tripartito sobre el Convenio 87 y las reformas legislativas al Código del Trabajo; y taller de apoyo a la MEPCOIT).

Derechos sindicales y libertades públicas

En sus comentarios anteriores, después de haber expresado su preocupación por el alto número de casos de violencia antisindical denunciados, en particular 14 homicidios de miembros del movimiento sindical, y por los limitados avances de las investigaciones correspondientes, la Comisión había instado firmemente al Gobierno a que intensificara sus esfuerzos para: i) investigar todos los actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas, con el objetivo de deslindar las responsabilidades y sancionar tanto a los autores materiales como intelectuales de los hechos, y ii) brindar una protección rápida y eficaz a todos los dirigentes sindicales y sindicalistas en situación de riesgo. A este respecto, la Comisión recuerda especialmente que había instado al Gobierno a que tomara las medidas necesarias para que todas las autoridades competentes afrontaran de manera coordinada y prioritaria los actos de violencia antisindical, que se tomara plena y sistemáticamente en consideración en las investigaciones el posible carácter antisindical de los homicidios de miembros del movimiento sindical, que se fortaleciera el intercambio de informaciones entre el Ministerio Público y el movimiento sindical y que aumentara el presupuesto dedicado tanto a las investigaciones de los actos de violencia antisindical como a los esquemas de protección a favor de miembros del movimiento sindical.

La Comisión toma nota de las informaciones del Ministerio Público proporcionadas por el Gobierno en 2019 acerca de 22 casos de alegada violencia antisindical, incluidos 16 homicidios. La Comisión observa que, según dichas informaciones: i) siete casos están siendo investigados (los homicidios de los Sres. Sonia Landaverde Miranda, Alfredo Misael Ávila Castellanos, Evelio Posadas Velásquez, Juana Suyapa Posadas Bustillo, Maribel Sánchez, Fredy Omar Rodríguez y Roger Abraham Vallejo); ii) cinco casos están judicializados (para los homicidios de los Sres. Alma Yaneth Díaz Ortega, Uva Erlinda Castellanos Vigil, José Ángel Flores y Silmer Dionisio George, las órdenes de captura correspondientes están pendientes de ejecución, para el homicidio de la Sra. Claudia Larissa Brizuela, la condena impuesta al autor de los hechos ha sido objeto de un recurso de casación); iii) cinco casos están en cierre administrativo o concluidos (se han concluido los procesos judiciales de los homicidios culposos de los Sres. Manuel Crespo y de Ilse Ivania Velásquez Rodríguez, mientras que están en cierre administrativo las investigaciones sobre las alegadas amenazas contra los Sres. Miguel López, Nelson Nuñez y Víctor Manuel Crespo Murcia), y iv) cinco casos no tienen registro por no encontrarse denuncias interpuestas al respecto (las muertes de los Sres. Martín Florencio y Félix Murillo López, el alegado secuestro del Sr. Moisés Sánchez, la alegada agresión del Sr. Hermes Misael Sánchez y las alegadas amenazas en contra del Sr. Miguel López).

La Comisión toma nota también de que en su memoria de 2019, el Gobierno subrayó que el acuerdo tripartito de mayo de 2019 preveía la creación, en el seno del CES, de una Comisión de Violencia Antisindical conformada por las autoridades de la Secretaría General de Coordinación de Gobierno, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) y la Secretaría de Derechos Humanos, los interlocutores sociales

representados en el CES y con la invitación a que participen en la misma los operadores de justicia. La Comisión observa que, según el acuerdo tripartito, la Comisión de Violencia Antisindical tiene como funciones principales las de: i) establecer un mecanismo de comunicación directa entre las organizaciones sindicales y el Estado en materia de violencia antisindical; ii) asegurar la participación de las organizaciones sindicales en el mecanismo de protección de los defensores de derechos humanos, y iii) promover el eficaz acompañamiento de las investigaciones de actos de violencia antisindical. La Comisión observa adicionalmente que el acuerdo tripartito, firmado el 24 de mayo de 2019 preveía un plazo de treinta días para la creación de la Comisión de Violencia Antisindical y que, sesenta días después de su creación, dicha Comisión proporcionaría al CES un informe situacional. La Comisión toma nota de que en su memoria complementaria, el Gobierno informa que la Comisión de Violencia Antisindical fue instalada formalmente el 18 de septiembre de 2019, y que el 25 de febrero de 2020 se comunicó el primer informe sobre la creación y las acciones realizadas por dicha comisión al CES. El Gobierno informa adicionalmente de las distintas actividades realizadas en el seno de la referida comisión, aludiendo a: i) dos reuniones con representantes de trabajadores para socializar el mecanismo de protección de defensores de derechos humanos; ii) una reunión con representantes de tres sindicatos en situación de riesgo con el objetivo de revisar, y priorizar las acciones del mecanismo de protección, y iii) la convocación de reuniones extraordinarias para examinar el caso de la muerte del dirigente sindical Jorge Acosta y la situación de otros sindicalistas cuya integridad física se encontraría en peligro, y para asegurar la realización de las investigaciones necesarias por parte de las instituciones competentes.

En relación con las medidas de protección a favor de los miembros del movimiento sindical en situación de riesgo, la Comisión recuerda que en su memoria de 2019, el Gobierno manifestó que: i) en el seno de la MEPCOIT se llevó a cabo un taller tripartito sobre el Sistema Nacional de Protección, que brinda protección a todos los defensores de derechos humanos en el país, con la finalidad de socializar el mismo entre los interlocutores sociales; ii) desde el año 2015, se han atendido 427 solicitudes de medidas de protección; iii) 210 personas están actualmente bajo la responsabilidad de la Dirección General del Sistema Nacional de Protección, y iv) son cuatro los sindicalistas que se beneficiaron de medidas de protección (Sres. Miguel Ángel López, Moisés Sánchez, Nelson Geovanny Núñez, actualmente fuera del país y Sra. Martha Patricia Riera, cuyo expediente se encuentra ahora archivado).

La Comisión toma nota de que, por su parte, en sus observaciones de 2019 la CSI afirmó que: i) la Red contra la Violencia Antisindical ha verificado 109 actos de violencia antisindical en Honduras entre enero de 2015 y febrero de 2019; ii) solo en el año 2018, se registraron 38 actos de violencia contra sindicalistas, entre ellos 11 amenazas de muerte; iii) se ha fortalecido el uso de la violencia por parte de las autoridades tal como lo demuestra el despliegue de las fuerzas armadas para reprimir en junio de 2019 las protestas de maestros y médicos; iv) en relación con los numerosos homicidios de miembros del movimiento sindical denunciados, solo se conoce un fallo condenatorio, que actualmente es objeto de recurso; v) el Ministerio Público no ha tomado ninguna iniciativa para formalizar la cooperación mutua con miras a garantizar que se investiguen estos casos, y vi) el movimiento sindical no está representado en el Consejo Nacional de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, que es el organismo responsable de la elaboración de políticas nacionales para la prevención y protección de la vida y la integridad de los grupos de población en riesgo, incluidos los sindicalistas.

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que en sus observaciones complementarias, la CSI denuncia el asesinato del Sr. Jorge Alberto Acosta, dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company (SITRATERCO) ocurrido el 16 de noviembre de 2019, así como alega la falta de efectividad del Mecanismo Nacional de Protección de Defensores de derechos humanos, periodistas, comunicadores sociales y operadores de justicia, el cual, pese a las reiteradas peticiones por parte de la organización sindical, el mecanismo no habría investigado las amenazas ni proporcionado medidas adecuadas de protección a los sindicalistas amenazados. Asimismo, la CSI denuncia una persecución judicial en contra del secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares (STAS), que anteriormente habría sido víctima de un secuestro, y afirma que desde el 2019, este ha vuelto a ser objeto de amenazas de muerte. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones complementarias de la CGT y la CTH en las que manifiestan que a pesar de que la Comisión de Violencia Antisindical ha realizado algunas reuniones informativas y de seguimiento sobre distintos temas, no ha podido avanzar en soluciones prácticas, siendo puesta en cuestión su efectividad.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones de 2019 y 2020, el COHEP manifiesta, en relación con las medidas tomadas en materia de violencia antisindical que: i) la Comisión de Violencia Antisindical no fue instalada dentro de los treinta días posteriores a la firma del acuerdo; ii) a pesar de que la Comisión de Violencia Antisindical preveía la participación de diversas instituciones en el seno de la misma, incluyendo al Ministerio Público, la Procuraduría General de la República y el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos, su participación ha sido limitada y ciertas instituciones, en particular el Ministerio Público, no se han presentado a las reuniones pese a haber sido debidamente convocadas; iii) a la fecha, no existe un intercambio formal de información entre el Ministerio Público y los interlocutores sociales, y iv) no se han recibido todavía informaciones sobre la aplicación del Sistema Nacional de Protección a los miembros del

movimiento sindical. El COHEP estima que para mejorar el funcionamiento de la Comisión de Violencia Antisindical es necesario implementar las recomendaciones de la OIT, siendo las más destacadas, la capacitación de funcionarios que reciben las denuncias de violencia antisindical en el Ministerio Público, la reglamentación de la comisión y la determinación tripartita de lo que constituyen prácticas antisindicales. El COHEP exhorta al Gobierno a que esclarezca si los actos de violencia anteriormente mencionados tienen motivación antisindical y a que aumente el presupuesto dedicado a las investigaciones de los actos de violencia antisindical.

La Comisión toma nota de que el Gobierno, en su respuesta a las observaciones complementarias de la CSI, manifiesta que desde el 25 de abril de 2018, el Sr. Acosta junto con otros diez miembros de la junta directiva de SITRATERCO beneficiaban de medidas de protección, las cuales eran reevaluadas con periodicidad. La Comisión toma nota de las indicaciones del Gobierno de que tras la muerte del sindicalista, la Secretaría de Trabajo y la Comisión de la Violencia Antisindical solicitaron al Ministerio Público, al Fiscal General, al Secretario de Estado en los Despachos de Seguridad y a la Secretaría de Derechos Humanos que realizaran un proceso de investigación a fin de esclarecer los hechos, condenar a los responsables y garantizar la protección del resto de los miembros de la junta directiva de SITRATERCO. En cuanto al Sr. Moisés Sánchez, el Gobierno informa que tanto este dirigente, como su hermano, el sindicalista Misael Sánchez, así como la presidente del SINTRASEMCA, la Sra. Lucidia Isela Juárez, benefician actualmente de diversas medidas de protección y que las denuncias de amenazas de muerte de las cuales están siendo examinadas de forma prioritaria.

La Comisión toma nota de que el Gobierno, en su respuesta a las observaciones complementarias formuladas por el COHEP, la CGT y la CTH, reconoce el gran reto al que se ve confrontado en relación con la violencia contra sindicalistas, y destaca que la Comisión de Violencia Antisindical se encuentra en proceso de formación y de estructuración. El Gobierno estima que a corto plazo ha tenido actividad significativa y aunque reconoce que se ha enfrentado y se sigue enfrentado con limitantes importantes, estima que sus esfuerzos en relación con la violencia se irán fortaleciendo gradualmente.

La Comisión toma debida nota de los distintos elementos proporcionados tanto por el Gobierno como por los interlocutores sociales. La Comisión expresa su **profunda preocupación** por el homicidio del Sr. Jorge Acosta, la persistencia de alegatos de numerosos actos de violencia antisindical, así como por el muy bajo número de sentencias judiciales dictadas hasta la fecha con relación a homicidios de miembros del movimiento sindical.

La Comisión recuerda que en su comentario del año anterior, tomando nota del informe de la misión de contactos directos y de la creación de la Comisión de Violencia Antisindical había subrayado la urgente necesidad de que las distintas instituciones del Estado dieran finalmente al fenómeno de violencia antisindical imperante en el país la respuesta coordinada y prioritaria que la gravedad de la situación requiere. En este contexto, la Comisión había solicitado al Gobierno la toma de medidas concretas y rápidas respecto de los seis puntos siguientes: i) dar cabal cumplimiento a todos y cada uno de los elementos del acuerdo tripartito relativos a la lucha contra la violencia antisindical; ii) asegurar el involucramiento activo en la comisión de violencia antisindical de todas las autoridades pertinentes, especialmente la Secretaría de Derechos Humanos, el Ministerio Público y el Poder Judicial; iii) institucionalizar y hacer efectiva la participación de las organizaciones sindicales representativas en el Consejo Nacional de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos; iv) elaborar un protocolo especial de investigación que permita al Ministerio Público examinar de manera sistemática y eficaz los eventuales móviles antisindicales de los actos de violencia que afectan a los miembros del movimiento sindical; v) asegurar el tratamiento prioritario por los tribunales penales de los casos de violencia antisindical, y vi) asegurar una protección adecuada y ágil a todos los miembros del movimiento sindical en situación de riesgo. La Comisión observa que desde la instalación de la Comisión de Violencia Antisindical se han llevado a cabo reuniones con representantes de trabajadores para socializar el mecanismo de protección de defensores de derechos humanos, se ha facilitado el diálogo entre representantes de organizaciones sindicales en situación de riesgo y la referida comisión sobre la manera de mejorar la efectividad de las medidas de protección; y se han celebrado reuniones para discutir los casos de sindicalistas en situación de riesgo y el homicidio del dirigente sindical Jorge Acosta.

No obstante, la Comisión observa que tanto las organizaciones de trabajadores como de empleadores expresan su preocupación en torno a la ausencia de soluciones prácticas en el seno de la Comisión de Violencia Antisindical para poner fin a la violencia contra sindicalistas; la participación limitada de operadores de justicia (el Ministerio Público y el Poder Judicial) y de otras instituciones en el seno de la comisión; y la insuficiencia de medidas de protección adecuadas y expeditas en favor de los miembros del movimiento sindical. **Expresando su profunda preocupación por el número reducido de sindicalistas que han recibido medidas de protección en comparación con el número muy elevado de actos de violencia antisindicales denunciados por las organizaciones sindicales nacionales e internacionales, la ineficacia de tales medidas de protección, la persistencia de actos de violencia antisindical, así como por la ausencia de avances sobre las investigaciones de los mismos, la Comisión insta una vez más al Gobierno y a todas las autoridades competentes a que tomen, a la brevedad, las medidas necesarias, inclusive de carácter presupuestario, para**

dar cumplimiento a los seis puntos enunciados en su comentario anterior y que fueron reiterados en el párrafo anterior. Consciente de los esfuerzos realizados por el Gobierno y de los obstáculos adicionales generados por la pandemia de COVID-19, la Comisión recuerda que la Oficina ha puesto a disposición del Gobierno su asistencia técnica y pide al Gobierno que informe sobre todos los avances realizados al respecto.

La Comisión pide adicionalmente al Gobierno que siga proporcionando informaciones detalladas sobre las investigaciones y procesos penales relativos a los actos de violencia que han afectado a miembros del movimiento sindical, incluido en relación con el homicidio del sindicalista Jorge Acosta.

Problemas de carácter legislativo

Artículos 2 y siguientes del Convenio. Constitución, autonomía y actividades de las organizaciones sindicales. La Comisión recuerda que desde hace numerosos años pide al Gobierno que tome medidas para modificar las siguientes disposiciones del Código del Trabajo para ponerlas en conformidad con el Convenio:

- a) la exclusión de los derechos y garantías del Convenio para los trabajadores de aquellas explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen en forma permanente a más de diez trabajadores (artículo 2, párrafo 1);
- b) la prohibición de que exista más de un sindicato en una misma empresa (artículo 472);
- c) el requisito de 30 trabajadores para constituir un sindicato (artículo 475);
- d) los requisitos para ser miembro de la junta directiva de una organización sindical relativos a: tener nacionalidad hondureña (artículos 510, a), y 541, a)), pertenecer a la actividad correspondiente (artículos 510, c), y 541, c)), y saber leer y escribir (artículos 510, d), y 541, d));
- e) la prohibición de que las federaciones y confederaciones declaren la huelga (artículo 537);
- f) el requisito de mayoría de dos tercios de votos de la totalidad de los miembros de la organización sindical para declarar la huelga (artículos 495 y 563);
- g) la facultad del ministro competente de poner fin a un litigio en los servicios de la industria del petróleo (artículo 555, párrafo 2);
- h) la autorización del Gobierno o un aviso previo de seis meses para toda suspensión del trabajo en los servicios públicos que no dependan directa o indirectamente del Estado (artículo 558), y
- i) el sometimiento a arbitraje obligatorio, sin posibilidad de declarar la huelga durante la vigencia del fallo arbitral (dos años) de los conflictos colectivos en los servicios públicos que no son esenciales en el sentido estricto del término (artículos 554, párrafos 2 y 7, 820 y 826).

La Comisión toma nota de que el acuerdo tripartito de 24 de mayo de 2019 prevé que «en el marco del CES, y con base en los pronunciamientos pertinentes de los órganos de control de la OIT», los mandantes tripartitos del país «acuerdan realizar un amplio proceso de discusión y consenso tripartito que, bajo la existencia de condiciones adecuadas, permita armonizar la legislación laboral con el Convenio». La Comisión observa también que, en su informe, la misión de contactos directos constató que «algunos aspectos de las reformas solicitadas por los órganos de control de la OIT generan interrogantes de parte de uno u otro de los interlocutores sociales».

La Comisión toma nota, por otra parte, de las observaciones de los interlocutores sociales relativas al proceso de revisión de la legislación laboral con miras a su adecuación con el Convenio. La Comisión observa en primer lugar que el COHEP manifiesta que: i) está a favor de la revisión de los artículos 2, 472, 475, 510 y 541 del Código del Trabajo, tal como fue solicitado por la Comisión de la Conferencia en junio de 2018; ii) se sigue a la espera de una propuesta de reforma de parte del Gobierno; iii) convendría tomar en consideración el contenido de las discusiones de reforma integral del Código del Trabajo llevadas a cabo entre 1993 y 1995 con el apoyo de la Oficina y que habían dado lugar a amplios consensos (con la excepción del derecho de huelga y del solidarismo); iv) cualquier reforma debería ser concertada de manera tripartita y ser acompañada por la asistencia técnica de la Oficina, y v) manifiesta que en el marco del diálogo social, se debe acordar la necesidad de un código del trabajo que adapte las relaciones laborales al mundo moderno y al futuro del trabajo.

La Comisión observa que, por su parte, la CSI afirma que: i) existe una ausencia total de diálogo social efectivo en el país que dificulta la generación de consensos tripartitos sobre la reforma legislativa, y ii) la situación anteriormente descrita hace temer a las organizaciones sindicales nacionales que el proceso de reforma del Código del Trabajo conduzca a la adopción de una legislación regresiva en materia de derechos laborales y libertad sindical.

La Comisión toma finalmente nota de que el Gobierno manifiesta que: i) busca las formas para lograr un consenso tripartito sobre las reformas al Código del Trabajo; ii) con este fin, se llevó a cabo un taller tripartito en el seno del CES el 11 de septiembre de 2019, iii) el 26 de septiembre de 2019, el Gobierno solicitó a los interlocutores sociales que expliciten su posición oficial sobre las reformas legislativas antes del 25 de octubre de 2019, recibiendo únicamente respuesta del sector empleador, y iv) desde febrero del 2020 se han retomado las discusiones relativas a la reforma del Código del Trabajo.

Recordando que había observado en su anterior comentario que el establecimiento del diálogo tripartito sobre la reforma de la legislación laboral, contemplado en el acuerdo tripartito de mayo de 2019, requería un esfuerzo especial de construcción de confianza entre las partes, la Comisión **lamenta** tomar nota de la ausencia de avances tangibles al respecto. **Al tiempo que es consciente de los obstáculos que la pandemia de COVID-19 pudo haber generado al respecto, la Comisión espera firmemente que el Gobierno, con el apoyo técnico de la Oficina, avanzará lo antes posible en la realización del proceso de discusiones tripartitas contemplado en el acuerdo de mayo de 2019 de manera que pueda reportar progresos en la elaboración de las reformas solicitadas desde hace numerosos años.**

Nuevo Código Penal. La Comisión recuerda que en sus observaciones anteriores había tomado nota de la derogación del artículo 335 B del Código Penal relativo a la apología, enaltecimiento o justificación del terrorismo, y observando que la misión de contactos directos había sido informada de la adopción de un nuevo Código Penal, había solicitado al Gobierno que le informara sobre su entrada en vigor y sobre las eventuales modificaciones aportadas a la definición del delito de terrorismo. La Comisión toma nota de que en sus informaciones complementarias, el Gobierno señala la entrada en vigor, el 25 de junio de 2020, del nuevo Código Penal, contenido en el Decreto legislativo núm. 130-2017. Al respecto, la Comisión observa que, en su informe del 2019, el Relator Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos en Honduras, si bien constató la derogación del artículo 335 B del Código Penal, expresó su preocupación sobre ciertas disposiciones penales relativas a los delitos de asociación terrorista, usurpación, reunión y manifestación ilícita, calumnia e injuria, que al tener un alcance amplio, podrían resultar en la criminalización de defensores de derechos humanos y tener un efecto disuasorio en sus actividades (A/HRC/40/60/Add.2). Asimismo, observa que, en su informe de 2020, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Honduras, expresó su preocupación sobre el impacto negativo que el Código Penal podría tener sobre la libertad de expresión y de reunión, y recomendó poner en marcha un proceso de consulta abierto, transparente y amplio para examinar las disposiciones del Código Penal que no se ajusten a las normas internacionales y regionales de derechos humanos (A/HRC/43/3/Add.2). **En vista de las preocupaciones expresadas sobre el alcance amplio de ciertos delitos, incluyendo el delito de asociación terrorista, y la incidencia de ciertas disposiciones del Nuevo Código Penal sobre la libertad de expresión y de reunión, elementos fundamentales para goce efectivo de la libertad sindical, la Comisión pide al Gobierno que, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, analice el impacto de las disposiciones del Código Penal sobre el libre ejercicio de las actividades sindicales. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones al respecto.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: i) se otorgaron siete personalidades jurídicas a organizaciones sindicales en 2017 (tres del sector público y cuatro del sector privado), ocho en 2018 (siete del sector privado y uno del sector público) y ocho de enero a agosto de 2019 (todas del sector privado), y ii) en aplicación de la Ley de Inspección del Trabajo adoptada el 23 de enero de 2017, se impusieron entre el 1.º de enero de 2018 y agosto de 2019 13 multas por infracciones en materia de libertad sindical (de un total de 261 multas). La Comisión toma nota también de que: i) la CGT y la CTH afirman en sus observaciones que la Ley de Inspección del Trabajo no se aplica todavía de forma satisfactoria por la inacción de la Procuraduría General de la República (PGR) al respecto; ii) el COHEP manifiesta en sus observaciones complementarias que en la PGR presentó un informe preliminar de los expedientes que se encuentran en proceso de cobro de multas, que se ha firmado un convenio interinstitucional entre la PGR y la STSS y que existe una propuesta piloto para iniciar un proceso de cobro de multas centrada en la aplicación de la Ley de Inspección del Trabajo, y iii) en su informe, la misión de contactos directos indica haber recibido de parte de las centrales sindicales numerosas alegaciones de violaciones de la libertad sindical en la práctica, especialmente en los sectores de la agroexportación y de la educación.

La Comisión toma nota finalmente de que el acuerdo tripartito de mayo de 2019, en su sección relativa al fortalecimiento del CES en materia de libertad sindical, prevé la puesta en funcionamiento de la MEPCOIT como instancia de resolución de los conflictos en materia de relaciones laborales, así como la promoción a otros sectores de la buena práctica que representa la Comisión Bipartita del Sector Maquila. La Comisión observa a este respecto que una misión de asistencia técnica de la Oficina, llevada a cabo en septiembre de 2019, ha permitido un intercambio de experiencias con el moderador de la mesa de resolución de conflictos de Panamá. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones complementarias, el COHEP lamenta que desde las reuniones celebradas en septiembre de 2019 en la MEPCOIT, no se haya vuelto a tener ningún avance significativo.

Tomando nota de las informaciones complementarias proporcionadas, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que, en el proceso de aplicación de la Ley de Inspección del Trabajo, brinde una especial atención al respeto de los derechos sindicales en los sectores de la agroexportación y de la educación. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones específicas al respecto. Al tiempo que es consciente de los obstáculos que la pandemia de COVID-19 puede haber generado al respecto la Comisión expresa nuevamente la esperanza de que la MEPCOIT iniciará a la brevedad sus actividades de resolución de conflictos, de manera que pueda examinar los alegados casos de violación de la libertad sindical

denunciados por las centrales sindicales ante la misión de contactos directos. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones al respecto, así como sobre la promoción a otros sectores de la economía de la buena práctica de la mesa bipartita del sector de la maquila.

Recordando que saludó en su anterior comentario los compromisos contenidos en el acuerdo tripartito firmado al final de la misión de contactos directos y que tomó debida nota de la asistencia técnica puesta a disposición por la Oficina para contribuir a la aplicación del mismo, la Comisión espera que podrá constatar a la brevedad avances significativos en la resolución de las graves vulneraciones al Convenio constatadas desde hace varios años.

Japón

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1965)

La Comisión toma nota de las observaciones del Sindicato Solidario, Suginami, del Sindicato Solidario de Trabajadores, Sección de Itabashi, del Apaken Kobe (Sindicato de trabajadores no regulares/ocasionales/temporales/a tiempo parcial) y del Sindicato Rakuda (Sindicato Independiente de Trabajadores del Municipio de Kyoto), recibidas el 25 de agosto y el 25 de septiembre de 2020, y de la respuesta del Gobierno a las mismas. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Federación de Comercio de Japón (NIPPON KEIDANREN), transmitidas por el Gobierno el 30 de septiembre de 2020.

Al no haber recibido otra información complementaria, la Comisión procedió a examinar la aplicación de la Convención sobre la base de las observaciones recibidas de los interlocutores sociales este año y de la respuesta del Gobierno a las mismas (véase el artículo 3), así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019. La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO), transmitidas junto a la memoria del Gobierno y de la respuesta de este a las mismas. La JTUC-RENGO indicó que esperaba que el Gobierno abordase las cuestiones de la aplicación del Convenio, en cumplimiento de la Resolución relativa a la contribución adicional del Japón a la OIT, que la Dieta adoptó el 26 de junio de 2019 con ocasión del centenario de la Organización. En dicha Resolución, la Dieta observó que, «habida cuenta de que su país va a desempeñar una labor cada vez más relevante de cara a alcanzar los principios fundamentales, las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y el objetivo del trabajo decente de la OIT, reconoce la importancia que ha cobrado el papel de su país en el marco de la Organización, y decide seguir contribuyendo al máximo en el futuro para perseguir y realizar estos principios junto con los demás Estados Miembros en todo el mundo [...]». Sin embargo, la JTUC-RENGO lamenta constatar que la memoria del Gobierno revela una aparente falta de voluntad de resolver cuestiones dentro del sistema jurídico en vigor. La Comisión también toma nota de las observaciones del Sindicato Solidario, Suginami, del Apaken Kobe (Sindicato de trabajadores no permanentes/ocasionales/temporales/a tiempo parcial), del Sindicato Solidario de Trabajadores, Sección de Itabashi, y del Sindicato Rakuda (Sindicato Independiente de Trabajadores del Municipio de Kyoto), recibidas el 19 de julio de 2019, en lo relativo al derecho de sindicación de los trabajadores de la administración pública y sus sindicatos. La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la NIPPON KEIDANREN, recibidas el 30 de agosto de 2019, y de la respuesta del Gobierno al respecto.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de sindicación del personal de extinción de incendios. La Comisión recuerda los comentarios que viene formulando desde hace tiempo relativos a la necesidad de reconocer el derecho de sindicación al personal de extinción de incendios. Los últimos años, el Gobierno se había referido al funcionamiento del sistema de comités del personal de extinción de incendios (FDPC), que se había presentado como alternativa. El papel de los FDPC consistía en examinar propuestas sobre las condiciones de trabajo formuladas por el personal y presentar sus conclusiones al jefe del departamento de bomberos. Además, el Gobierno había indicado que las encuestas se realizaban periódicamente en los parques centrales de bomberos para recopilar información sobre las deliberaciones y las conclusiones de los FDPC. El Gobierno también había mencionado un estudio específico, llevado a cabo en enero de 2018 y encaminado a evaluar el funcionamiento del sistema de los FDPC para contemplar la posibilidad de perfeccionarlo. El Organismo de Gestión de Incendios y Catástrofes debatió los resultados del estudio. Si bien en este estudio se llegó a la conclusión de que el sistema funciona de manera adecuada, los representantes de los trabajadores en el Organismo de Gestión de Incendios y Catástrofes pidieron que se mejorara su funcionamiento, en particular en cuanto a la transparencia de los procedimientos y a la creación de un ambiente más propicio a que el personal aporte sus opiniones sobre los FDPC. El Gobierno indica que, por consiguiente, se elaboró una nueva política en lo relativo a los FDPC, en colaboración con los interlocutores sociales, que entró en vigor en abril de 2019. El Organismo de Gestión de Incendios y Catástrofes notificó a todos los parques centrales de bomberos la nueva política, de conformidad con la cual se les pedía que celebrasen sesiones informativas sobre las modificaciones introducidas en la política. Además, el Gobierno indica que, desde enero de 2019, el Ministerio del Interior y Comunicaciones ha organizado tres consultas con los representantes de los trabajadores, en las que se debatió la opinión del Gobierno de que debe considerarse al personal de extinción de incendios como miembros de la policía en lo que concierne a la aplicación del Convenio. El Gobierno señala

que el Organismo de Gestión de Incendios y Catástrofes va a seguir celebrando consultas periódicas en la materia.

La Comisión toma nota de las observaciones de JTUC-RENGO en las que indica que en el debate que se celebró con los Sindicatos Japoneses de Trabajadores de Prefecturas y Municipios (JICHIRO), el Gobierno reafirmó su punto de vista de que debe considerarse que los bomberos pertenecen a la policía. Asimismo, la Comisión toma nota de la opinión de la NIPPON KEIDANREN, según la cual la jerarquía, el orden administrativo y organizativo y la relación cooperativa del personal de extinción de incendios con las organizaciones de trabajadores influye en la confianza de los ciudadanos en el cuerpo de bomberos y la seguridad de la nación. Por lo tanto, de acuerdo con la NIPPON KEIDANREN, es necesario seguir examinando minuciosamente el derecho de sindicación de los bomberos.

Sin embargo, la Comisión toma nota de las preocupaciones expresadas por la JTUC-RENGO por el hecho de que el Gobierno no haya contestado de manera directa a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia de 2018 y que no se haya elaborado ningún plan de acción sujeto a plazos definidos con los interlocutores sociales, como se había pedido por la Comisión de la Conferencia. La única evolución que se ha registrado es la intención de entablar consultas entre el Ministerio del Interior y Comunicaciones y los JICHIRO, que se han venido celebrando desde julio de 2018. La JTUC-RENGO lamenta que el Gobierno siga haciendo referencia a antiguos informes del Comité de Libertad Sindical (CLS), anteriores incluso a la ratificación por parte del Gobierno, para justificar el *statu quo* y recuerda que, tras el examen que realizó el CLS en junio de 2018 de estas cuestiones, este pidió al Gobierno a que garantizara plenamente a los bomberos el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Si bien aprecia la información sobre la nueva política relativa a los FDPC, la Comisión quiere destacar que esta política sigue difiriendo del reconocimiento del derecho de sindicación que recoge el artículo 2 del Convenio. La Comisión toma nota de los avances relativos a las consultas con los JICHIRO, que se iniciaron en enero de 2019, y de la intención del Gobierno de proseguir este diálogo. **La Comisión expresa una vez más su esperanza de que las consultas continuas contribuyan a nuevos progresos que permitan garantizar el derecho del personal de extinción de incendios de constituir las organizaciones que estimen convenientes para la defensa de sus intereses profesionales y de afiliarse a las mismas. La Comisión pide al Gobierno que comunique información detallada sobre todas las nuevas medidas adoptadas en este sentido.**

Artículo 2. Derecho de sindicación de los funcionarios de prisiones. La Comisión recuerda los comentarios que viene formulando desde hace tiempo relativos a la necesidad de reconocer el derecho de sindicación al personal de instituciones penitenciarias. La Comisión toma nota de que el Gobierno insiste en que los funcionarios de prisiones pertenecen a la policía. Asimismo, el Gobierno reitera que el CLS aceptó su opinión en sus 12.º y 54.º informes. Según el Gobierno, el hecho de garantizar el derecho de sindicación al personal de las instituciones penitenciarias constituiría un obstáculo al desempeño adecuado de sus funciones y al mantenimiento de la disciplina y el orden en dichas instituciones. Sin embargo, teniendo en cuenta los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno decidió ofrecer valiosas oportunidades a los funcionarios de prisiones de expresar sus puntos de vista mediante las medidas siguientes: i) el Ministerio de Justicia organizó reuniones para funcionarios directivos y representantes del personal de cada institución penitenciaria de la Sede Regional de Asuntos Penitenciarios (RCH) para intercambiar opiniones sobre la mejora del ambiente de trabajo y las actividades de ocio del personal; ii) en el marco de la iniciativa de mejora del lugar de trabajo para evitar las dimisiones, se entrevistará al personal femenino y sus opiniones se examinarán y reflejarán en una serie de medidas para la mejora de sus condiciones laborales, y iii) los inspectores del Ministerio de Justicia y la RCH ofrecerán al personal la ocasión de expresar sus puntos de vista sobre sus condiciones de trabajo. El Gobierno recuerda que se ha designado a personas de contacto en las instituciones penitenciarias para escuchar las propuestas del personal de cara a mejorar sus condiciones de trabajo, y que se ha creado un Comité de visita de las instituciones penitenciarias en cada una de ellas para escuchar lo que el personal opina sobre cuestiones como la administración de la institución penitenciaria, las condiciones laborales, la conciliación de la vida profesional y la vida privada, las vacaciones pagadas, etc. Por último, el Gobierno afirma que en caso de que se dé una situación de emergencia en una institución penitenciaria y que se requiera de manera inmediata y adecuada restablecer el control, aplicando la fuerza si fuese necesario, la garantía del derecho de sindicación del personal de las instituciones penitenciarias podría plantear un programa para el desempeño apropiado de sus funciones y el mantenimiento de la disciplina y el orden.

La Comisión toma nota de las observaciones de la NIPPON KEIDANREN en apoyo de la opinión del Gobierno en el sentido de que debe considerarse a los funcionarios de prisiones como pertenecientes a la policía en virtud del artículo 9 del Convenio.

Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones de la JTUC-RENGO en las que lamenta que el Gobierno no haya tenido en cuenta los comentarios anteriores de la Comisión en lo relativo a estudiar las diversas categorías de funcionarios de prisiones a la hora de determinar, en colaboración con los interlocutores sociales, si forman parte de la policía. La JTUC-RENGO considera que: i) las diversas medidas descritas por el Gobierno para brindar oportunidades al personal de las instituciones penitenciarias de expresar sus opiniones sobre sus condiciones de trabajo no guardan relación con los derechos sindicales, y

en particular el derecho de sindicación; dado que constituyen un mero intercambio de puntos de vista con trabajadores a título individual, no pueden considerarse una negociación; ii) estas medidas sirven para sustituir un debate significativo sobre el derecho de sindicación del personal de las instituciones penitenciarias; iii) el porte y uso de armas y la administración del trabajo de la policía judicial, como motivos para negar a los funcionarios de prisiones el derecho a sindicarse, no constituyen argumentos lógicos. Se reconoce el derecho de sindicación de los inspectores del trabajo, los supervisores autorizados de las instalaciones pesqueras y otros funcionarios designados como agentes de la policía judicial, del mismo modo que los funcionarios de prisiones. Además, se reconoce el derecho de sindicación también a los agentes antinarcóticos, a pesar del hecho de que son agentes de la policía judicial especial, y están autorizados a llevar y usar armas, y iv) hay una utilización creciente de técnicas de financiación privada para las instituciones penitenciarias y se están privatizando una serie de tareas, y el hecho de que el Gobierno no cuestione el derecho de sindicación de los trabajadores del sector privado es contradictorio con el argumento que aduce para no garantizar el derecho de sindicación al personal de las instituciones penitenciarias por la necesidad de que esta categoría de trabajadores pueda mantener el control en situaciones de emergencia. Por último, la JTUC-RENGO observa que no se pone en cuestión la normativa que garantiza el derecho de sindicación a los trabajadores del sector privado que reciben el encargo de realizar estas tareas. Así, en opinión del sindicato, el argumento del Gobierno según el cual no es apropiado otorgar al personal de las instituciones penitenciarias el derecho de sindicación porque esto plantea un problema para el desempeño adecuado de sus funciones y el buen mantenimiento de la disciplina y el orden si se da una situación de emergencia no es válido, dada la política del Gobierno en lo relativo a la privatización de determinadas funciones de las instituciones penitenciarias.

La Comisión considera útil recordar que, en memorias anteriores, el Gobierno establecía la siguiente distinción entre el personal de las instituciones penitenciarias: i) los funcionarios de prisiones que tienen la obligación de operar únicamente en las instituciones penitenciarias, entre otras cosas, prestando servicios de seguridad, y están autorizados a recurrir a la fuerza física y a utilizar armas ligeras y de pequeño calibre; ii) el personal de instituciones penitenciarias sin el rango de funcionarios de prisiones que participa directamente en la gestión de las instituciones penitenciarias o en el tratamiento de los reclusos, y iii) el personal de instituciones penitenciarias que tienen la facultad, en virtud del Código de Procedimiento Penal, de llevar a cabo funciones de agentes de policía judicial en relación con los delitos cometidos dentro de las instituciones penales, y la autoridad de practicar arrestos, registros e incautaciones. Si bien valora la información transmitida por el Gobierno en su memoria sobre las nuevas iniciativas adoptadas para brindar la oportunidad al personal de las instituciones penitenciarias de expresar su opinión sobre diversos aspectos, entre otras cosas, acerca de sus condiciones de trabajo, la Comisión destaca que estas medidas no están relacionadas con el reconocimiento del derecho de sindicación conforme al artículo 2 del Convenio. Además, la Comisión observa que el Gobierno no se ha comprometido, a pesar de las reiteradas peticiones que esta Comisión y la Comisión de la Conferencia han formulado, a celebrar consulta alguna con los interlocutores sociales para examinar las diversas categorías de funcionarios de prisiones. **En consecuencia, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales nacionales y otras partes interesadas, adopte las medidas necesarias para garantizar que los funcionarios de prisiones que no tengan funciones específicas de policía judicial puedan constituir y afiliarse a la organización que estime conveniente para defender sus intereses profesionales, y que comunique información detallada sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

Artículo 3. Denegación de los derechos laborales básicos a los trabajadores de la administración pública. La Comisión recuerda que lleva mucho tiempo formulando comentarios sobre la necesidad de garantizar a los trabajadores de la administración pública los derechos laborales básicos, en particular el derecho a emprender acciones colectivas sin arriesgarse a ser objeto de sanciones, con la única excepción de los funcionarios públicos que ejercen su autoridad en nombre del Estado y de los trabajadores empleados en los servicios esenciales en el sentido estricto del término. La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno sobre su enfoque general, que sigue consistiendo en escuchar las opiniones de las organizaciones de trabajadores. La Comisión observa también que, según el Gobierno, el número de empleados de los organismos administrativos gubernamentales ha disminuido de 807 000 en marzo de 2003 a 299 000 en marzo de 2019, lo que ha dejado a menos trabajadores del sector público sin sus derechos laborales básicos.

Además, la Comisión recuerda que el Gobierno hace referencia a los procedimientos de la Autoridad Nacional del Personal (NPA) como garantía compensatoria para los trabajadores de la función pública a los que se priva de sus derechos laborales básicos. Al tiempo que tomó nota de la persistente divergencia de opiniones sobre la conveniencia de estos procedimientos como medida compensatoria, la Comisión pidió al Gobierno que determine, en consulta con los interlocutores sociales, cuáles son los mecanismos más apropiados para garantizar una conciliación y un arbitraje imparciales y ágiles. En su memoria, el Gobierno indica que en 2018 la NPA celebró 213 reuniones oficiales con organizaciones de trabajadores. El Gobierno reitera que estas medidas compensatorias preservan de forma adecuada las condiciones laborales de los trabajadores de la administración pública. La Comisión toma nota de las observaciones de la NIPPON KEIDANREN que respaldan la intención del Gobierno de seguir examinando cuidadosamente las medidas

para crear un sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores (de acuerdo con las declaraciones anteriores del Gobierno se ha otorgado a los trabajadores del servicio público nacional en el sector no operacional el derecho de negociar condiciones de trabajo y concluir convenios colectivos).

Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones de la JTUC-RENGO, en las que expresa que lamenta que la postura del Gobierno sobre este sistema de relaciones de trabajo no haya evolucionado y que no haya tomado las medidas necesarias, como le pidieron los órganos de control de la OIT. La JTUC RENGÓ deplora que, a pesar de que el Gobierno haya afirmado que tendría en cuenta la recomendación de la Comisión de la Conferencia en una reunión de marzo de 2019, se ha limitado a dar la misma respuesta que ha repetido una y otra vez a las organizaciones de trabajadores durante los últimos tres años, a saber, que «hay una serie de cuestiones de gran alcance relativas al sistema autónomo de relaciones entre los trabajadores y la dirección y que, por lo tanto, cuando se produce un intercambio de ideas con las organizaciones de trabajadores, hay que examinar el asunto de cerca». Por consiguiente, la JTUC-RENGO expresa su gran preocupación por la falta aparente de voluntad de parte del Gobierno de revisar el sistema jurídico por el que se rigen los derechos laborales básicos de los trabajadores de la administración pública, y una vez más pide que la OIT investigue estos asuntos enviando una misión al país.

La Comisión insta al Gobierno a que indique toda medida adoptada o prevista para garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales básicos de los trabajadores de la administración pública que no ejercen su autoridad en nombre del Estado, incluido el derecho de emprender acciones colectivas. Además, insta al Gobierno a que comunique información sobre toda consulta con los interlocutores sociales en lo relativo a la revisión del sistema actual con vistas a garantizar procedimientos de conciliación y arbitraje imparciales y ágiles, en los que las partes confíen y puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos, una vez dictados, se apliquen plenamente y con rapidez. Entre tanto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los departamentos y divisiones públicas que ya no están clasificados como organismos administrativos gubernamentales desde marzo de 2003, lo que explicaría la reducción del número de trabajadores del sector público que carecen de sus derechos laborales básicos. También, pide al Gobierno que siga comunicando información detallada sobre el funcionamiento del sistema de recomendaciones de la NPA.

Además, la Comisión toma nota de las observaciones del Sindicato Solidario, Sugunami, del Sindicato Solidario de Trabajadores, del Sindicato Rakuda y del Apaken Kobe en referencia a la adversa repercusión de la entrada en vigor de la Ley de la Administración Pública Local, en abril de 2020, sobre el derecho de sindicación de estos trabajadores, y en las que declara que: i) los trabajadores de la administración pública local que no sean permanentes y sus sindicatos no estarán amparados por la legislación laboral general, que prevé los derechos laborales básicos y la capacidad de recurrir a la comisión de relaciones laborales en caso de supuestas prácticas laborales injustas; ii) el nuevo sistema, que tenía por objeto limitar el recurso a personal a tiempo parcial para realizar funciones habituales, tiene el efecto de aumentar el número de trabajadores a los que se priva de sus derechos laborales básicos, y iii) el sistema de empleo anual condicional vigente ha generado ansiedad laboral y debilita la acción sindical, y iv) estas situaciones hacen más acuciante la necesidad de restaurar urgentemente los derechos laborales básicos de todos los trabajadores de la administración pública. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que las enmiendas jurídicas garantizan el nombramiento adecuado del personal de servicios especiales y de los empleados con nombramientos temporales, y aclaran el marco de nombramiento del personal de servicios regulares a tiempo parcial. Las enmiendas garantizan el estatuto de este personal y de estos empleados, junto con la introducción de algunas prestaciones que se les deben. Según el Gobierno, el cambio de la situación de los derechos laborales básicos es, por consiguiente, consecuencia de la garantía de la forma de nombramiento originalmente prevista para ellos. Por lo tanto, en opinión del Gobierno, la declaración del Sindicato Solidario, Sugunami de que las enmiendas privan a los funcionarios temporales y a tiempo parcial de sus derechos laborales básicos, no es exacta. Si bien toma nota de la reiteración del Gobierno de que el cambio de estatuto mejorará el trato de los empleados a tiempo parcial, la Comisión observa que esas enmiendas tienen el efecto de ampliar la categoría de trabajadores de la administración pública a los que no se garantizan plenamente los derechos que contempla el Convenio. ***Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que acelere su examen del sistema autónomo de relaciones laborales con el fin de asegurar que los sindicatos municipales no se vean privados de derechos sindicales consolidados desde hace tiempo mediante la introducción de estas enmiendas. Pide al Gobierno que aporte información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas a este respecto.***

La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que está examinando cuidadosamente la forma de responder a las conclusiones y recomendaciones formuladas por la Comisión de la Conferencia en 2018 y a las diversas preocupaciones relativas a las medidas para el sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores, al tiempo que sigue escuchando las opiniones de los interlocutores sociales. El Gobierno tiene la intención de proporcionar periódicamente información sobre las iniciativas tomadas de buena fe a este respecto. ***Al tiempo que recuerda las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, incluida la falta de progresos significativos en la adopción de las medidas necesarias con respecto al sistema autónomo de relaciones entre trabajadores y empleadores, la Comisión alienta firmemente una vez más al***

Gobierno a que indique toda medida adoptada o prevista para elaborar, en consulta con los interlocutores sociales interesados, un plan de acción sujeto a plazos definidos para aplicar las recomendaciones formuladas anteriormente y comunicar todo progreso realizado en la materia.

Jordania

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1968)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 24 de septiembre de 2020, que se refieren a diversas cuestiones examinadas por la Comisión en sus comentarios anteriores. La Comisión toma nota de que la CSI también denuncia: i) el arresto y la detención de miembros de la Asociación de Profesores de Jordania (JTA) entre el 25 de julio y el 23 de agosto de 2020; ii) la iniciación de procedimientos penales contra la JTA y su Presidente, y iii) el cierre por parte del Gobierno de las oficinas de la JTA durante dos años a partir del 25 de julio de 2020, privando efectivamente a los profesores y al personal educativo de toda representación. **Recordando que los docentes están plenamente cubiertos por el Convenio y que el ejercicio de los derechos de sindicación y de negociación colectiva exigen que las organizaciones sindicales puedan llevar a cabo libremente sus actividades en defensa de los intereses de sus miembros, la Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios acerca de las alegaciones de la CSI y que garantice el respeto del Convenio en todos los sectores cubiertos, incluido el sector de la educación.**

La Comisión también toma nota de la memoria no solicitada del Gobierno, recibida el 16 de septiembre de 2020, relativa a las diversas cuestiones planteadas por la Comisión en su última observación, pero sin referirse a las medidas adoptadas contra la JTA contenidas en las observaciones de la CSI. La Comisión examinará el contenido de esta memoria en el marco del ciclo regular. **A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que facilite cualquier otra información relativa a la aplicación del Convenio, así como una copia de las enmiendas introducidas en la legislación nacional a las que se hace referencia en la memoria mencionada.**

Kazajstán

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno teniendo en cuenta la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). Asimismo, procedió a examinar la aplicación del Convenio basándose en la información complementaria enviada por el Gobierno y los interlocutores sociales este año y en la información disponible de 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 8 y el 16 de septiembre de 2020, y de las de la Confederación de Empleadores de la República de Kazajstán (KRRK), recibidas el 1.º de octubre de 2020, que se refieren a las cuestiones que planteó y figuran más abajo.

La Comisión recuerda que, en sus observaciones de 2019, la CSI y la Federación de Sindicatos de Kazajstán (FPRK) denunciaron el encarcelamiento del Sr. Erlan Baltabay, dirigente del Sindicato Independiente de los Trabajadores del Petróleo y de la Energía, lo cual había ocurrido el 16 de octubre de dicho año. Expresando su preocupación por esa alegación, la Comisión solicitó al Gobierno que formulara comentarios al respecto. Asimismo, señala que, en sus observaciones de 2020, la CSI recuerda que el Sr. Baltabay fue condenado a siete años de prisión en julio de 2019 por la presunta malversación de cuotas sindicales que ascendían a unos 28 000 dólares de los Estados Unidos. Según la CSI, fue puesto en libertad en agosto de 2019 después de que el Presidente lo había indultado y se le impuso una multa de 4 000 dólares de los Estados Unidos a cambio del tiempo restante de su pena de prisión. El Sr. Baltabay insistió en proclamar su inocencia, se negó a pagar la multa y reconocer el indulto presidencial y sostuvo ante el tribunal que los cargos penales de malversación de fondos en gran escala que se le habían imputado tenían una motivación política y carecían de fundamento. La CSI indica además que, el 16 de octubre de 2019, fue condenado a una nueva pena de prisión de cinco meses y ocho días por realizar actividades sindicales y no pagar la multa; si bien fue puesto en libertad el 20 de marzo de 2020, todavía está inhabilitado para participar en actividades públicas, como las de carácter sindical, durante los siete años siguientes, en virtud de la pena anterior.

La Comisión toma nota además de la indicación de la CSI según la cual, la Sra. Larisa Kharkova, presidenta de la ya liquidada Confederación de Sindicatos Independientes de Kazajstán (KNPRK), sigue cumpliendo su condena que consiste en cuatro años de restricción de la libertad de circulación y cinco años de prohibición del desempeño de un puesto en una organización pública o no gubernamental.

La Comisión observa que el Gobierno no rebate los hechos descritos por la CSI, sino que indica que, en el caso del Sr. Baltabay, las decisiones judiciales fueron adoptadas con respecto a delitos comunes y no estaban relacionadas con su participación en actividades sindicales legítimas.

La Comisión observa además que el Comité de Libertad Sindical (CLS) sigue examinando los asuntos referidos al Sr. Baltabay y la Sra. Kharkova en el marco del caso núm. 3283 (véase 392.º informe, octubre de 2020). **La Comisión hace referencia a las conclusiones y recomendaciones del CLS e insta al Gobierno a que suministre información detallada sobre el caso del Sr. Baltabay y la Sra. Kharkova.**

La Comisión recuerda que anteriormente tomó nota con profunda preocupación de la alegación de la CSI de 2018 sobre la agresión y las lesiones sufridas por el presidente de un sindicato de trabajadores del complejo de combustible y energía en la región de Karagandá e instó al Gobierno a que investigara el asunto sin demora y llevara a los culpables ante la justicia. Asimismo, tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno en que confirmó que, el 10 de noviembre de 2018, personas desconocidas habían agredido al Sr. Dmitry Senyavsky, presidente del Sindicato de Trabajadores del Complejo de Combustible y Energía de Shakhtinsk. El Gobierno indicó que se habían incoado procedimientos previos al juicio en virtud del artículo 293, 2), 1) del Código Penal (alteración del orden público). Según un informe médico forense, el Sr. Senyavsky sufrió daños leves en relación con su salud. La Comisión señala que, en su observación de 2020, la CSI indica que, dos años después de la agresión, todavía no se ha identificado a ningún sospechoso. Asimismo, señala que el Gobierno reitera en su informe complementario que la investigación previa al juicio ha quedado suspendida en virtud del artículo 45, 7), 1) del Código de Procedimiento Penal (imposibilidad de identificar a la persona que cometió un delito) hasta que salgan a la luz nuevas circunstancias (pruebas). **La Comisión solicita al Gobierno que siga proporcionando información sobre la evolución de este caso.**

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la reunión de la Comisión de la Conferencia, celebrada en junio de 2019, sobre la aplicación del Convenio. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia lamentó la falta persistente de progresos desde la última discusión del caso en junio de 2017, en particular con respecto a los graves obstáculos que existen, en la legislación y en la práctica, para constituir sindicatos sin autorización previa, y a la continua injerencia en la libertad de asociación de las organizaciones de empleadores. La Comisión de la Conferencia tomó nota de la misión tripartita de alto nivel de la OIT que tuvo lugar en mayo de 2018 y de la hoja de ruta resultante. La Comisión señala que la Comisión de la Conferencia exhortó al Gobierno a que: i) enmendara las disposiciones de la Ley de Sindicatos, en consonancia con el Convenio, que se referían a las limitaciones excesivas impuestas a la estructura de los sindicatos que restringían el derecho de los trabajadores a constituir los sindicatos que estimaran convenientes y a afiliarse a estos; ii) se abstuviera de imponer restricciones al derecho a ocupar cargos electivos en los sindicatos y al derecho a la libertad de circulación para ejercer actividades sindicales legítimas; iii) garantizara la investigación de las alegaciones de violencia contra los miembros sindicales y, en su caso, la aplicación de sanciones disuasorias; iv) revisara, en consulta con los interlocutores sociales, la legislación y las prácticas actuales sobre el nuevo registro de los sindicatos a fin de superar los obstáculos existentes; v) enmendara, en consulta con las organizaciones de empleadores más representativas, libres e independientes, las disposiciones de la Ley sobre la Cámara Nacional de Empresarios (NCE) y las normas conexas para garantizar sin demora la plena autonomía e independencia de las organizaciones de empleadores libres e independientes y, en particular, suprimiera las disposiciones del amplio mandato de la NCE para representar a los empleadores y acreditar a sus organizaciones; vi) asegurara que la Confederación de Sindicatos Independientes de Kazajstán (KNPRK) y sus afiliados gozaran sin demora de la plena autonomía e independencia propias de una organización de trabajadores libre e independiente, y que se les concedieran la autonomía e independencia necesarias para cumplir su mandato y representar a sus mandantes; vii) confirmara la enmienda a la legislación para que los jueces, los bomberos y el personal penitenciario, que no ocupaban un cargo militar, pudieran constituir una organización de trabajadores y afiliarse a esta; viii) adoptara una legislación para permitir que las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores recibieran ayuda financiera o de otro tipo de organizaciones internacionales y, a ese respecto, proporcionara información sobre la situación jurídica y el contenido de su recomendación relativa a la concesión de autorización a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para recibir ayuda financiera de organizaciones internacionales, y ix) pusiera en práctica la hoja de ruta de 2018 en consulta con los interlocutores sociales, con carácter urgente. La Comisión de la Conferencia decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial del informe.

La Comisión observa que la Ley de Sindicatos, el Código del Trabajo, la Ley sobre la NCE, el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y la Ley de Asociaciones Públicas se enmendaron en virtud de la adopción, en mayo de 2020, de la Ley relativa a enmiendas y adiciones a algunos actos legislativos de la República de Kazajstán sobre cuestiones laborales. La Comisión observa que, en sus conclusiones y recomendaciones sobre el caso núm. 3283 (véase el 392.º informe, octubre de 2020), el Comité de Libertad Sindical sometió esas enmiendas legislativas a su examen. A continuación figura el examen correspondiente de la Comisión.

Artículo 2 del Convenio. Derecho a constituir organizaciones sin autorización previa. La Comisión recuerda que, tras la entrada en vigor en 2014 de la Ley de Sindicatos, todos los sindicatos existentes tuvieron que registrarse nuevamente y que, en ese contexto, se negó a los afiliados de la KNPRK su registro o nuevo registro, lo cual dio lugar finalmente a su liquidación. Recordando la alegación de la CSI sobre las negativas a registrar organizaciones, que anteriormente constituían la KNPRK, la Comisión solicitó al Gobierno que suministrara información sobre su situación actual y asegurara que esta y sus afiliados gozaran sin demora de la plena autonomía e independencia propias de una organización de trabajadores libre e independiente y que se les concedieran la autonomía e independencia necesarias para cumplir su mandato y representar a sus mandantes.

La Comisión observa que, según la CSI, el Congreso de Sindicatos Libres (KSPRK) (nombre con el cual trató por última vez de registrarse nuevamente el sucesor de la KNPRK) sigue sin registrarse y el Sindicato Industrial de Empleados del Sector de los Combustibles y la Energía todavía espera su nuevo registro, además de que no puede nombrar formalmente a un nuevo presidente.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual, si la autoridad a cargo del registro (Ministerio de Justicia) detecta deficiencias, emite una negativa motivada, citando la disposición legislativa aplicable, de conformidad con el artículo 11 de la Ley sobre el Registro Estatal de Entidades Jurídicas y el Registro Oficial de Sucursales y Oficinas Representativas. El Gobierno indica además que el KSPRK también ha recibido una negativa motivada y que el Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población ha celebrado una serie de reuniones con los representantes de dicho Congreso para tratar el tema de la negativa de su registro. El Gobierno señala que, si el sindicato en cuestión rectifica las deficiencias detectadas, el Ministerio de Justicia está dispuesto a volver a examinar la solicitud de registro. Además, indica que se explicó al solicitante del registro del Sindicato Industrial de Empleados del Sector de los Combustibles y la Energía cuál era el órgano al que debería presentar su solicitud y los documentos adjuntos. Sin embargo, según el Gobierno, el solicitante todavía no se ha dirigido a la autoridad competente a cargo del registro. ***Habiendo tomado buena nota de la información suministrada por el Gobierno, la Comisión le solicita que siga suministrando información sobre la situación del registro del KSPRK y del Sindicato Industrial de Empleados del Sector de los Combustibles y la Energía.***

La Comisión recuerda además que anteriormente observó que varias leyes regulaban el registro y que a algunos sindicatos se les había negado el nuevo registro porque se había considerado que sus estatutos no estaban en consonancia con las leyes aplicables, ya fuera total o parcialmente. Por lo tanto, solicitó al Gobierno que estableciera un diálogo con los interlocutores sociales en que se examinaran las dificultades detectadas por los sindicatos que trataban de registrarse para encontrar medidas apropiadas, como las de carácter legislativo, que permitieran dar pleno cumplimiento al artículo 2 del Convenio y garantizar el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa.

La Comisión toma nota de la explicación del Gobierno según la cual, se pueden constituir sindicatos sin autorización previa. Los sindicatos de base no necesitan registrarse. No obstante, si un sindicato desea convertirse en una entidad jurídica (lo cual le permite abrir una cuenta bancaria), debe registrarse ante las autoridades judiciales, que tienen las siguientes facultades para determinar la situación de los sindicatos: 1) verificar si los documentos presentados para el registro cumplen la legislación y 2) expedir certificados de registro estatal. En caso de rechazo del registro de un sindicato, la autoridad a cargo del registro señala las deficiencias y emite una negativa motivada. Si el sindicato de que se trata rectifica esas deficiencias, puede volver a presentar su solicitud de registro, anexando todos los documentos necesarios. El Gobierno señala que el número de veces que pueden volver a presentarse los documentos es ilimitado. Asimismo, indica que ha hecho todo lo posible para impartir orientaciones sobre el registro a todos los sindicatos e informa de que ha elaborado un algoritmo paso a paso en que se describe el procedimiento de registro de estos (desde el momento de la preparación de la documentación necesaria hasta el momento del registro). Además, en mayo de 2020, se aprobaron nuevas normas sobre servicios estatales que se referían al registro estatal de entidades con personalidad jurídica o sin esta. La Comisión saluda que en virtud de las nuevas normas, el plazo de registro por la autoridad correspondiente se redujo de diez a cinco días hábiles. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual, existen en la actualidad tres asociaciones nacionales de sindicatos en el país, 49 organizaciones sindicales sectoriales, 44 territoriales y 348 locales, que congregan a unos 3 millones de trabajadores, es decir, la mitad de todos los empleados de Kazajstán. El Gobierno señala que, tras la enmienda a la Ley de Sindicatos, se constituyeron en el país un sindicato sectorial, nueve sindicatos locales y seis estructuras de sindicatos sectoriales y que no se ha comunicado ningún problema relacionado con el registro de sindicatos. Además, indica que, en el marco del nuevo acuerdo general para 2021-2023, se brindará protección contra actos de injerencia en los asuntos internos de las organizaciones. ***La Comisión solicita al Gobierno que siga dialogando con los interlocutores sociales sobre las cuestiones relacionadas con el proceso de registro.***

Derecho a constituir las organizaciones que se estimen convenientes y a afiliarse a estas. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que enmendara los artículos de la Ley de Sindicatos que figuran a continuación a fin de garantizar el derecho de los trabajadores a decidir libremente si deseaban asociarse o

afiliarse a una estructura sindical de nivel superior, en el primer caso, y de reducir los requisitos mínimos para constituir organizaciones de nivel superior, en el segundo caso:

- los artículos 11, 3), 12, 3), 13, 3) y 14, 4), que exigían, bajo la amenaza de la cancelación del registro con arreglo al artículo 10, 3), la afiliación obligatoria de los sindicatos sectoriales, territoriales y locales a una asociación sindical nacional dentro del plazo de seis meses contados a partir de la fecha de su registro, y
- el artículo 13, 2), que exigía que los sindicatos sectoriales representaran por lo menos a la mitad de toda la fuerza de trabajo del sector o sectores conexos, o de las organizaciones del sector o sectores conexos, o tuvieran subdivisiones estructurales y organizaciones afiliadas en el territorio de más de la mitad de todas las regiones, ciudades principales y la capital.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de que se enmendaron los artículos 11, 12, 13 y 14 de la Ley de Sindicatos para eliminar la afiliación obligatoria de los sindicatos a una asociación sindical de nivel superior. La Comisión toma nota además de que se enmendó el artículo 10 de dicha Ley para ampliar de seis meses a un año el plazo concedido a los sindicatos para confirmar su categoría de organización nacional, sectorial o regional. Si al cabo de un año la organización no ha confirmado su categoría, se puede suspender su funcionamiento por un periodo de tres a seis meses para darle un plazo adicional para que la confirme, mientras que, antes, estaba sujeta a liquidación.

Ley sobre la Cámara Nacional de Empresarios (NCE). La Comisión instó anteriormente al Gobierno a que enmendara la Ley sobre la NCE y cualquier otra ley pertinente para asegurar la plena autonomía e independencia de las organizaciones de empleadores libres e independientes. La Comisión recuerda, en particular, que la Ley exige la afiliación obligatoria a la NCE (artículo 4, 2)). La Comisión tomó nota además de las dificultades afrontadas por la KRRK en la práctica, que se derivaban de la afiliación obligatoria y del monopolio de la NCE y, en particular, de que la acreditación de las organizaciones de empleadores por la NCE y la obligación impuesta en la práctica a dichas organizaciones de concertar un acuerdo anual (un contrato modelo) con la NCE implicaban, en realidad, que esta última aprobara y formulara sus programas y, por consiguiente, interviniera en sus asuntos internos. A ese respecto, la Comisión observó que existía un acuerdo en cuyo marco se enmendaría el artículo 148, 5) del Código del Trabajo a fin de eliminar la remisión a la autoridad de la NCE para representar a los empleadores en el diálogo social a nivel nacional, sectorial y regional y que la hoja de ruta preveía la adopción de medidas destinadas a dar respuesta a las preocupaciones antedichas, lo cual culminó con la presentación al Parlamento, en noviembre de 2018, del proyecto de ley para enmendar diversas leyes, como la Ley sobre la NCE. En ese contexto, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual, la acreditación por la NCE era un procedimiento interno, que se realizaba de manera voluntaria. El Gobierno destacó que no era un procedimiento de autorización ni impedía el funcionamiento de las organizaciones de empleadores. Además, las asociaciones no estaban obligadas a afiliarse a la NCE. El Gobierno reiteró que, tras la enmienda al Código del Trabajo, que se describe más arriba, la NCE se retiraría de la Comisión Tripartita Nacional sobre la Alianza Social y la Reglamentación de las Relaciones Sociales y Laborales, de las comisiones sectoriales (20 sectores) y de las comisiones regionales (16 regiones). En consecuencia, la NCE dejaría de ser signataria del Acuerdo General celebrado entre el Gobierno y las asociaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, de los acuerdos sectoriales y de los acuerdos regionales. La Comisión tomó nota además de la propuesta de enmienda al artículo 9 de la Ley sobre la NCE, que excluiría explícitamente de la definición de las funciones representativas de la NCE el derecho de representar a los empresarios en el sistema de la alianza social que figuraba en el Código del Trabajo. Asimismo, confiaba en que el artículo 148, 5), de ese Código y el artículo 9 antedicho se enmendarían sin demora, asegurando así que la NCE y sus estructuras a nivel nacional, sectorial y regional dejaran de representar a los empleadores en el diálogo social.

La Comisión observa con **satisfacción** que el párrafo 5 del artículo 148 del Código del Trabajo y el artículo 9 de la Ley sobre la NCE han sido modificados como se ha indicado anteriormente. La Comisión toma nota además de la indicación del Gobierno de que actualmente hay 120 asociaciones de empleadores que operan en el país y que en la reunión de septiembre de 2020 de la comisión tripartita republicana sobre la colaboración social y la regulación de las relaciones sociales y laborales, se pidió a las asociaciones de empleadores de todos los niveles que decidieran sobre sus representantes en los órganos de diálogo social a diversos niveles, así como sobre los signatarios de los acuerdos tripartitos.

A este respecto, la Comisión toma nota de la indicación de la KRRK de que la NCE ya no participa en el diálogo social y no firmará el acuerdo tripartito nacional de 2021-23, ya que este se convirtió en una prerrogativa de las organizaciones de empleadores, y que el acuerdo será firmado por la KRRK. La KRRK indica que está siendo invitada por el MLSP a reuniones en las que se abordan cuestiones de diálogo social y expresa su confianza en que el diálogo se intensifique aún más en el futuro. La KRRK proporciona información detallada sobre la relación entre la NCE y las organizaciones de empleadores a raíz de las enmiendas legislativas y de las consultas sobre la repercusión del sistema de acreditación en la independencia de las organizaciones de empleadores y su derecho a participar en los procesos de diálogo social. La Comisión toma debida nota de la respuesta detallada del Gobierno a las observaciones de KRRK. La Comisión toma nota, en particular, de la explicación detallada del Gobierno sobre los objetivos y el

funcionamiento de la NCE en comparación con el papel de las organizaciones de empleadores. El Gobierno subraya que el papel de la NCE está vinculado al desarrollo empresarial y a la promoción del espíritu empresarial, mientras que el propósito de las organizaciones de empleadores es fomentar y defender los derechos de sus miembros en las esferas laboral y social mediante la participación en diversos mecanismos de diálogo social, la negociación colectiva y las consultas relativas a la legislación laboral. El Gobierno señala que, a pesar de que algunas de las organizaciones de empleadores están acreditadas en la NCE, siguen siendo independientes entre sí en sus respectivas funciones.

Artículo 3. Derecho de las organizaciones a organizar sus actividades y a formular su programa de acción. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que suministrara información sobre el estado de su propuesta de enmendar el artículo 176, 1), 1) del Código del Trabajo relativo al derecho de huelga. La Comisión toma nota con **interés** de que se ha enmendado la disposición antedicha para que siga existiendo la posibilidad de hacer huelga en el caso de determinados servicios «vitales» (servicios de suministro de energía eléctrica, calefacción, agua y gas; transporte aéreo, ferroviario, por carretera, público y de agua; servicios de comunicación y salud) siempre y cuando se mantengan durante esta los niveles mínimos de los servicios necesarios que hayan pactado previamente los representantes de los trabajadores y las autoridades ejecutivas locales.

La Comisión recuerda que anteriormente tomó nota con preocupación de que varios dirigentes sindicales habían sido declarados culpables y condenados en virtud del artículo 402 del Código Penal (2016), conforme al cual toda incitación a seguir una huelga declarada ilegal por el tribunal podía castigarse hasta con un año de prisión y, en ciertos casos (menoscabo considerable de los derechos e intereses de los ciudadanos, disturbios masivos, etc.), hasta con tres años de prisión. La Comisión toma nota de que se ha enmendado esa disposición para clasificar los actos descritos en el artículo 402 como actos delictivos (y ya no como actos criminales) y, en consecuencia, reducir las sanciones (tanto las multas como las penas de prisión). La Comisión observa, en particular, que las penas de prisión de hasta un año, y tres años en los casos específicos que se describen más arriba, serán sustituidas, respectivamente, por una detención de hasta 50 días y un encarcelamiento de dos años. Si bien acoge con agrado las enmiendas propuestas para reducir las sanciones, la Comisión opina que el simple hecho de convocar una huelga, aunque sea declarada ilegal por los tribunales, no debería dar lugar a una detención de hasta cincuenta días y que, en general, solo deberían contemplarse sanciones en los casos en que se hayan cometido, durante una huelga, actos de violencia contra las personas o la propiedad u otras violaciones graves de la legislación penal. **La Comisión pide al Gobierno que siga examinando el artículo 402 del Código Penal teniendo en cuenta lo antedicho y que proporcione información sobre todas las novedades que haya a este respecto.**

Artículo 5. Derecho de las organizaciones a recibir ayuda financiera de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. La Comisión acogió anteriormente con agrado la intención de enmendar la Ley de Sindicatos, agregando disposiciones sobre el derecho de los sindicatos a cooperar con las organizaciones sindicales internacionales y a organizar y realizar actividades, conjuntamente con las organizaciones internacionales, además de llevar a cabo proyectos encaminados a defender los derechos e intereses de los trabajadores de conformidad con la legislación de Kazajstán. La Comisión observa con **interés** que, a tal efecto, se ha enmendado el artículo 6 de la Ley de Sindicatos. Asimismo, toma nota de la referencia del Gobierno a su Ordenanza núm. 177, de 9 de abril de 2018, «Sobre la adopción de una lista de organizaciones internacionales y estatales y organizaciones no gubernamentales y fondos del extranjero y kazakas que pueden otorgar subvenciones», en la que se determina que 98 organizaciones internacionales pueden otorgar subvenciones a personas naturales o jurídicas del país. La Comisión acoge con agrado la indicación del Gobierno según la cual, el Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población está dispuesto a considerar la posibilidad de incluir en esa lista a la CSI y la Organización Internacional de Empleadores, si se presenta una solicitud a tal efecto. **La Comisión confía en que se enmiende la lista contenida en la Ordenanza para incluir a las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores y solicita al Gobierno que suministre información sobre las medidas adoptadas a tal fin.**

Kirguistán

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1992)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPK), recibidas los días 16 y 30 de septiembre de 2020, respectivamente. La Comisión toma nota de que la CSI y la FPK expresan su preocupación en lo relativo a las disposiciones del proyecto de ley sobre sindicatos, que habían presentado varios miembros del Parlamento. Según ambas organizaciones, en el proyecto de ley se establece un sistema sindical único, se regula con detalle la organización y el funcionamiento de los sindicatos y se definen amplios criterios para la disolución de organizaciones sindicales. Además, la CSI y la FPK alegan represalias contra dirigentes de la FPK y actos de injerencia en las actividades financieras de dicha organización con la consiguiente paralización de su labor. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios al respecto.**

Al no haber recibido información complementaria alguna por parte del Gobierno, la Comisión reitera sus comentarios adoptados en 2019 y que figuran a continuación.

La Comisión toma nota del proyecto de ley sobre sindicatos. Toma nota con **preocupación** de que, además de regular con detalle el funcionamiento interno de los sindicatos, mediante la imposición de requisitos obligatorios excesivos para los estatutos y las elecciones de los sindicatos, impone un monopolio sindical. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que ha preparado, para su sumisión al Parlamento, sus comentarios sobre el proyecto de ley, señalando las disposiciones que, en su opinión, no están en conformidad con la legislación nacional y la Constitución ni con las normas internacionales del trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que haga todo lo posible para garantizar que la ley sobre sindicatos, cuando sea adoptada, esté en plena conformidad con el Convenio, y que facilite información sobre toda evolución al respecto. Además, la Comisión pide al Gobierno que garantice que se consulte plenamente a los interlocutores sociales en el proceso de adopción de la legislación que afecta a sus derechos e intereses.**

La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, en la que se reitera el contenido de su solicitud anterior, adoptada en 2019.

Liberia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1962)

La Comisión toma nota de las observaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL), recibidas el 1.º de octubre de 2020, en las que se alega que el Gobierno no le ha concedido reconocimiento legal, lo que considera aún más perjudicial en el contexto de la pandemia de COVID-19, así como las violaciones del derecho de huelga. **La Comisión pide al Gobierno que brinde sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2017, en relación con cuestiones que se han estado planteando desde 2012 y se examinan en este comentario, así como sobre cuestiones que están siendo examinadas por el Comité de Libertad Sindical en el marco de los casos núms. 3081 y 3202.

Cambios legislativos. La Comisión recuerda que desde hace muchos años formula comentarios sobre la necesidad de modificar o derogar las disposiciones siguientes del título 18 de la Ley sobre el Trabajo que no están en conformidad con las disposiciones del Convenio: i) el artículo 4506, que prohíbe a los trabajadores de las empresas del Estado y de la administración pública constituir una organización sindical; ii) el artículo 4601-A, que prohíbe a los trabajadores de la agricultura afiliarse a organizaciones de trabajadores de la industria, y iii) el artículo 4102, párrafos 10 y 11, que impone el control de las elecciones sindicales por el Consejo de control de las prácticas de trabajo. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que, tal como indica el Gobierno en su memoria, el título 18 de la Ley sobre el Trabajo ha sido derogado por la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 (la ley) que entró en vigor el 1.º de marzo de 2016. La Comisión quiere plantear los puntos siguientes en relación con la ley.

Ámbito de aplicación. La Comisión toma nota de que el artículo 1.5, c), i) y ii), de la ley excluye de su ámbito de aplicación el trabajo que cubre la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública. A este respecto, la Comisión recuerda que en su comentario anterior tomó nota de que el Gobierno indicaba que la legislación que garantiza el derecho de los funcionarios públicos a establecer sindicatos (ordenanza sobre la función pública) estaba siendo revisada con la asistencia técnica de la Oficina. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado información nueva a este respecto. **La Comisión espera firmemente que la revisión de la ordenanza haga posible dar pleno efecto al Convenio en lo que atañe a los funcionarios públicos y pide al Gobierno que informe sobre todos los cambios que se produzcan a ese respecto.**

La Comisión toma nota de que el artículo 1.5, c), i) y ii), de la ley también excluye de su ámbito de aplicación a los oficiales, miembros de la tripulación y otras personas que trabajan o se forman en buques. **Tomando nota de que el Gobierno no ha proporcionado información sobre la legislación que garantiza el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a las mismas a los que trabajan en buques, la Comisión le pide que indique la manera en que los trabajadores del sector marítimo, incluso los que se están formando, tienen garantizados los derechos consagrados en el Convenio, incluyendo todas las leyes o reglamentos adoptados o previstos que cubran a esta categoría de trabajadores.**

Artículo 1 del Convenio. **Derecho de los trabajadores, sin distinción alguna, a constituir organizaciones y afiliarse a las mismas.** La Comisión toma nota de que el artículo 2.6 de la ley prevé que todos los empleadores y trabajadores, sin distinción alguna, pueden constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas sin autorización previa, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. La Comisión también toma nota de que el artículo 45.6 de la ley reconoce el derecho de los trabajadores extranjeros a afiliarse a organizaciones. **La Comisión pide al Gobierno que indique si, además del derecho a afiliarse a organizaciones, los trabajadores extranjeros tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes.**

Artículo 3. **Determinación de los servicios esenciales.** La Comisión toma nota de que el Consejo Nacional Tripartito (establecido en virtud del artículo 4.1 de la ley) tiene la función de identificar y recomendar al Ministro los

servicios que se tienen que considerar esenciales (artículo 41.4, a), de la ley). Asimismo, la Comisión toma nota con **interés** de que en el artículo 41.4 de la ley define los servicios esenciales como aquellos servicios cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población. La ley también prevé que el Presidente, previo examen de las recomendaciones del Consejo Nacional Tripartito, tendrá que decidir si alguna parte de un servicio se considerará un servicio esencial y publicar una notificación en el *Boletín Oficial* señalando que se trata de un servicio esencial. La Comisión toma nota de que la decisión final sobre la determinación de un servicio como esencial recae en el Presidente, que no está obligado a seguir las recomendaciones del Consejo Nacional Tripartito. **La Comisión solicita al Gobierno que indique si, al determinar los servicios que se considerarán esenciales, el Presidente debe atenerse a la definición de servicios esenciales establecida en el artículo 41.4 de la ley. La Comisión también pide al Gobierno información en relación a la manera en la que el artículo 41.4 ha operado en la práctica respecto a la determinación de servicios esenciales.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1962)

La Comisión toma nota de las observaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL), recibidas el 1.º de octubre de 2020 que contienen denuncias de violaciones de los derechos sindicales en el contexto de la pandemia de COVID-19 y que se examinan en el marco del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2017, en las que se abordan cuestiones examinadas en esta observación, así como cuestiones que el Comité de Libertad Sindical examina en el marco de los casos núms. 3081 y 3202.

Cambios legislativos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Ley sobre el Trabajo Decente, que garantiza los derechos consagrados en el Convenio, se adoptó en 2015 y entró en vigor el 1.º de marzo de 2016. La Comisión recuerda que durante muchos años ha estado realizado comentarios sobre la necesidad de adoptar disposiciones legislativas que garanticen: i) una protección suficiente frente a la discriminación antisindical en el momento de la contratación y durante la relación de empleo, acompañada de sanciones suficientemente efectivas y disuasorias; ii) una protección adecuada de las organizaciones de trabajadores contra los actos de injerencia de los empleadores y sus organizaciones, que incluya sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias, y iii) el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de las empresas estatales y de los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado.

Ámbito de aplicación. La Comisión toma nota de que el artículo 1, 5), c), i) y ii), de la Ley sobre el Trabajo Decente, de 2015 (la ley), excluye de su ámbito de aplicación el trabajo que está cubierto por la ley sobre organismos de la administración pública. A este respecto, la Comisión recuerda que en su anterior memoria, el Gobierno había indicado que la legislación que garantiza el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos y los empleados de las empresas estatales (ordenanza sobre la función pública) estaba en curso de revisión con la asistencia técnica de la Oficina. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado información a este respecto. **La Comisión confía en que a través de la revisión de la ordenanza sobre la función pública se pueda dar pleno efecto al Convenio en lo que respecta a los empleados de las empresas estatales y los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado y pide al Gobierno que informe sobre todos los cambios que se produzcan a este respecto.**

La Comisión toma nota de que el artículo 1, 5), c), i) y ii), de la ley también excluye de su ámbito de aplicación a los oficiales, miembros de la tripulación y otras personas que trabajan o se forman en buques. **Tomando nota de que el Gobierno no ha proporcionado información sobre la legislación que garantiza el derecho de negociación colectiva a los trabajadores marítimos, la Comisión le pide que indique la manera en que los derechos consagrados en el Convenio se aplican a esos trabajadores, incluyendo todas las leyes o reglamentos, adoptados o que está previsto adoptar, que los cubren.**

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical. La Comisión recuerda que durante muchos años ha estado pidiendo al Gobierno que adopte medidas para introducir en la legislación disposiciones que garanticen una protección efectiva contra la discriminación antisindical. La Comisión toma nota de que el artículo 2.6 de la ley prevé que formar organizaciones y negociar colectivamente son derechos fundamentales y el artículo 2.7 prohíbe la discriminación en el marco del ejercicio de los derechos conferidos por la ley. La Comisión también toma nota de que el artículo 2.11 de la ley prevé la protección de la libertad sindical de los trabajadores (estableciendo, entre otras cosas, que ninguna persona podrá perjudicar o amenazar con perjudicar a un trabajador debido a que ha estado, está o prevé estar afiliado a una organización de trabajadores) y que su artículo 2.12 de la ley prevé la protección de la libertad de asociación de los empleadores. La Comisión toma nota de que los artículos 2.11 y 2.12 prevén que se aplicarán además del artículo 2.7 de la ley y en la mayor medida posible junto con él habida cuenta de que este último artículo prohíbe la discriminación en general. Además, la Comisión toma nota de que, si bien la ley no prohíbe expresamente la terminación de la relación de trabajo sobre la base de la discriminación antisindical, el artículo 14.8 prohíbe la terminación debido al ejercicio de los derechos que otorga la ley. Asimismo, toma nota de que las quejas por vulneración de los derechos garantizados por la ley pueden presentarse al Ministerio, cuyas decisiones pueden apelarse ante el tribunal del trabajo (capítulos 9 y 10 de la ley). **Haciendo hincapié en la importancia de garantizar una protección efectiva contra los actos de discriminación antisindical y de prever sanciones suficientemente disuasorias, la Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre las sanciones impuestas en casos de discriminación antisindical. También pide**

al Gobierno que transmita estadísticas sobre el número de casos de discriminación examinados, así como sobre la duración de los procedimientos y el tipo de sanciones impuestas y de compensaciones ordenadas.

Artículo 2. Protección adecuada contra los actos de injerencia. La Comisión recuerda que durante muchos años ha estado pidiendo al Gobierno que adopte medidas para incluir en la legislación disposiciones que garanticen una adecuada protección de las organizaciones de trabajadores contra los actos de injerencia de los empleadores en sus asuntos, incluyendo sanciones lo suficientemente eficaces y disuasorias. La Comisión **lamenta** tomar nota de que la ley aún no contiene disposiciones específicas sobre la protección contra los actos de injerencia. La Comisión recuerda que en virtud del artículo 2 del Convenio las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras en su constitución, funcionamiento o administración (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 194). **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para introducir en la legislación la prohibición de los actos de injerencia así como procedimientos rápidos de apelación y sanciones disuasorias para estos actos. Pide al Gobierno que informe sobre todos los cambios que se produzcan a este respecto.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión toma nota de que el artículo 37.1, a), de la ley, prevé que los sindicatos que representan a la mayor parte de los empleados en una unidad de negociación apropiada pueden pedir el reconocimiento como agentes exclusivos de negociación de esa unidad de negociación. Asimismo, toma nota de que un sindicato que ya no representa a la mayor parte de los empleados en una unidad de negociación debe conseguir esa mayoría en tres meses y, si no lo hace, el empleador deberá retirarle el reconocimiento (artículo 37.1, k)). La Comisión recuerda que si bien es aceptable que el sindicato que represente a la mayoría o a un alto porcentaje de los trabajadores en una unidad de negociación goce de derechos de negociación preferentes o exclusivos, considera que en los casos de que ningún sindicato cumpla esas condiciones, o que no gocen de esos derechos exclusivos, los sindicatos minoritarios deberían, al menos, poder concluir un convenio colectivo o directo en nombre de sus propios afiliados (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 226). **La Comisión pide al Gobierno que indique si, en caso de que ningún sindicato represente a la mayor parte de los empleados en una unidad de negociación apropiada, los sindicatos minoritarios en la misma unidad de negociación disfrutan de derechos de negociación, al menos en nombre de sus propios afiliados.**

Solución de conflictos que afectan a los intereses nacionales. La Comisión toma nota de que el artículo 42.1 de la ley establece que si el Presidente lo considera de interés nacional, puede: i) solicitar al ministro que nombre a un conciliador para solucionar un conflicto, o un conflicto potencial, entre empleadores y sus organizaciones, por una parte, y trabajadores y sus sindicatos, por otra parte, o ii) en consulta con el Consejo Nacional tripartito, establecer un grupo de examen que represente los intereses de los empleadores, los trabajadores y el Estado para investigar cualquier conflicto laboral, o conflicto laboral potencial, con fines de informar y realizar recomendaciones al Presidente. **Recordando que, con arreglo al artículo 4 del Convenio, la solución de conflictos colectivos debe ser coherente con la promoción de la negociación colectiva voluntaria, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información adicional en relación con las prerrogativas en virtud del artículo 42.1 de la ley, y que indique en qué medida esta disposición otorga a las partes libertad plena de negociación colectiva y no altera el principio de arbitraje voluntario.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Países Bajos

Sint Maarten

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

La Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación de Hotelería y Comercio de Sint Maarten (SHTA) recibidas el 30 de septiembre de 2020, en las que se alega que la Cámara de Comercio e Industria (COCI), un organismo gubernamental, ha establecido la Asociación de Empleadores de Soualiga (SEA), una organización coordinadora para representar a los empleadores, incluso en el Consejo Socioeconómico tripartito (SER). La SHTA alega que a través de la COCI y la SEA, el Gobierno está intentando establecer una organización representativa de los empleadores que esté más en consonancia con la posición del Gobierno y no refleje una representación diligente real, y que esto parece ser un intento de marginar a los grupos representativos de los empleadores existentes. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus observaciones sobre estos graves alegatos.**

La Comisión también pide al Gobierno que responda de manera completa a otros comentarios pendientes en virtud del Convenio adoptado en 2017.

Pakistán

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1952)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), recibidas el 2 de julio de 2020, en las que se denuncian las medidas antisindicales adoptadas por la Pakistan International Airlines (PIA), incluida la decisión unilateral adoptada en mayo de 2020 de dejar de reconocer a la Asociación Internacional de Líneas Aéreas del Pakistán (PALPA) y a otras asociaciones de

empleados de la empresa, y la rescisión con efecto inmediato de todos los acuerdos laborales. Según la ITF, la aerolínea alegó que no tienen estatuto jurídico como agente de negociación colectiva en virtud de la Ley de Relaciones de Trabajo, y además la situación se caracteriza por la represión contra la expresión de cualquier preocupación expresada por los trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus observaciones con relación a estas graves alegaciones.**

La Comisión también pide al Gobierno que responda de forma completa a las demás observaciones pendientes adoptadas en 2018 relativas a la aplicación del presente Convenio.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Papua Nueva Guinea

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1976)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Cuestiones legislativas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno, según la cual el nuevo proyecto de ley de relaciones laborales atraviesa, en la actualidad, un proceso de examen en la Comisión Ejecutiva del Gobierno, en el organismo central y en el Consejo Consultivo, para armonizarlo con otra legislación pertinente, debiendo presentarse al Gabinete el proyecto de ley revisado, antes de noviembre de 2016 o a principios de 2017 y debiendo celebrarse las consultas sobre la cuestión en el Consejo Consultivo Tripartito Nacional. **Tomando nota de que la última información remitida por el Gobierno, a través de una memoria anticipada, data del 5 de enero de 2017 y de que no se ha recibido su memoria de 2018, la Comisión espera que el Gobierno comunique, en su próxima memoria, información sobre los resultados de estas consultas y sobre si se promulgó el proyecto de ley de relaciones laborales (2014).**

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que comunicara información sobre las medidas adoptadas para garantizar la efectiva aplicación de la prohibición de la discriminación antisindical en la práctica y que transmitiera estadísticas en cuanto al número de quejas por discriminación antisindical que se presentaron a las autoridades competentes, su seguimiento y sanciones, y las medidas correctivas impuestas. **Tomando nota de que el Gobierno no comunicó ninguna información específica a este respecto, la Comisión reitera su solicitud anterior.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Facultad del Ministro de evaluar los convenios colectivos en base al interés público. La Comisión solicitó con anterioridad al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para armonizar el artículo 50 del proyecto de ley de relaciones laborales (2011) con el principio de que la aprobación de un convenio colectivo solo puede denegarse si existe un vicio de procedimiento o si no está de conformidad con las normas mínimas establecidas por la legislación general del trabajo. Al tiempo que observa, una vez más, que el Gobierno no trasmite una copia del proyecto de ley, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que se enmendó el artículo 50 del proyecto de ley de relaciones laborales, y de que, con arreglo a la versión revisada, el Fiscal General no tiene derecho a recurrir contra un laudo por motivos de interés público.

Arbitraje obligatorio en los casos en que haya fracasado la conciliación entre las partes. Al tiempo que recuerda que señaló la conformidad del artículo 78 del proyecto de ley de relaciones laborales (2014), como describió el Gobierno, con el Convenio, la Comisión toma nota de que el Gobierno no ha aclarado aún el contenido del artículo 79 del proyecto de ley de relaciones laborales (2014).

La Comisión confía una vez más en que el Gobierno, teniendo en cuenta los comentarios de la Comisión, garantizará la plena conformidad de toda la legislación revisada con el Convenio. En este sentido, la Comisión alienta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea, y le solicita que comunique información detallada sobre el proceso de revisión del proyecto de ley de relaciones laborales.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

República Centroafricana

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1960)

Proyecto de Código del Trabajo revisado. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual un proyecto de Código del Trabajo revisado se ha sometido al Parlamento para su adopción. En tanto en cuanto el texto de este proyecto no ha sido transmitido a la Oficina, la Comisión no está en condiciones de evaluar la conformidad de sus disposiciones con el Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien comunicar información sobre toda novedad relativa al proyecto del Código del Trabajo revisado y que transmita una copia del mismo tan pronto como sea adoptado.**

Artículos 2, 3, 5 y 6 del Convenio. Código del Trabajo. En sus comentarios precedentes la Comisión señaló la necesidad de enmendar las disposiciones legislativas siguientes del Código del Trabajo:

- el artículo 17, que limita el derecho de los extranjeros a afiliarse a un sindicato al subordinarlo a una condición de residencia (de dos años) y otra condición de reciprocidad;
- el artículo 24, que subordina el derecho de los extranjeros a ser elegidos para desempeñar un cargo en la administración o en un sindicato a una condición de reciprocidad;

- el artículo 25 del Código del Trabajo, que determina que no puedan presentarse como candidatos para cargos sindicales las personas que hayan sido condenadas a penas de prisión, con antecedentes penales o que hayan sido privadas del derecho de sufragio pasivo en aplicación de la ley, aun cuando la naturaleza del delito de que se trate no comprometa la integridad que exige el ejercicio del cargo sindical;
- el artículo 26 del Código del Trabajo, que subordina el derecho de los menores de 16 años de edad a afiliarse a un sindicato a que sus padres no se opongan a dicha afiliación, a pesar de que, según el artículo 259 del Código del Trabajo, la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años, y
- el artículo 49, 3), del Código del Trabajo, en virtud del cual no puede constituirse ninguna organización sindical central sin la existencia previa de «federaciones profesionales» y de «sindicatos regionales».

La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno, según la cual se han tenido en cuenta las solicitudes de la Comisión en marco del proceso de revisión tripartita del Código del Trabajo, a excepción, según parece, del artículo 26. **La Comisión expresa su esperanza de que la versión revisada del Código del Trabajo, adoptado por el Parlamento, permitirá garantizar la plena conformidad de las disposiciones mencionadas a lo establecido en el Convenio y pide al Gobierno que señale todos los progresos realizados a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1964)

Proyecto de Código del Trabajo revisado. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual se ha sometido al Parlamento un proyecto de Código del Trabajo revisado para su adopción y observa que las respuestas del Gobierno a las solicitudes anteriores de la Comisión se refieren al contenido del proyecto de Código del Trabajo y a varios de sus artículos. En tanto en cuanto el texto de este proyecto no ha sido transmitido a la Oficina, la Comisión no está en condiciones de evaluar la conformidad de sus disposiciones con el Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien comunicar información sobre toda novedad relativa al proyecto del Código del Trabajo revisado y que transmita una copia del mismo tan pronto como sea adoptado.**

Artículo 2 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de injerencia. En sus comentarios anteriores, la Comisión consideró que el artículo 30, 2) del Código del Trabajo en vigor no abarca todos los actos de injerencia previstos en el artículo 2 del Convenio. La Comisión también tomó nota de las indicaciones del Gobierno, según las cuales se adoptarían textos reglamentarios que abarcasen todos los actos de injerencia y que en ellos se establecerían también las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.

La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, los comentarios de la Comisión relativos a la protección contra los actos de injerencia no han sido objeto de disposiciones reglamentarias particulares, sino que se han tenido en cuenta dentro del marco del proyecto de ley relativo al Código del Trabajo revisado, en particular en sus artículos 31 a 45. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre los progresos realizados en el plano legislativo con miras a ampliar la protección contra los actos de injerencia y a que comunique el contenido de las disposiciones en cuestión cuando hayan sido adoptadas por el Parlamento.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Artículo 40 del Código del Trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según el artículo 40 del Código del Trabajo, es obligatorio que los convenios colectivos sean discutidos por los delegados de los sindicatos de empleadores y de trabajadores pertenecientes a la profesión o a las profesiones interesadas para su discusión. Habiendo observado, también que ninguna disposición del Código del Trabajo parecía reconocer expresamente el derecho de las federaciones y de las confederaciones de concluir convenios colectivos, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara una copia de los convenios colectivos negociados y firmados por las federaciones o las confederaciones.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el artículo 41 del proyecto de ley relativo al Código del Trabajo revisado confiere a los representantes de las federaciones el derecho a asistir a los delegados sindicales en la negociación de los convenios colectivos centrados en la profesión. **Recordando que el nivel de la negociación debería ser una responsabilidad que incumbe normalmente a los propios interlocutores sociales, la Comisión pide al Gobierno que precise si, además de la función de asistencia a los delegados sindicales mencionada por el Gobierno, las nuevas disposiciones del Código del Trabajo revisado reconocen expresamente el derecho de las federaciones y las confederaciones a concertar convenios colectivos por sí mismas, y a que comunique, si procede, una copia de los convenios colectivos negociados y firmados por las federaciones o las confederaciones.**

Artículos 197 y 198 del Código del Trabajo. Desde hace muchos años, la Comisión viene llamando la atención del Gobierno sobre el hecho de que, en virtud de los artículos 197 y 198 del Código del Trabajo, los representantes de las organizaciones sindicales y los grupos profesionales de trabajadores (no sindicalizados) están situados en un plano de igualdad en materia de negociación colectiva mientras que los

grupos profesionales de trabajadores solo deberían poder negociar convenios colectivos con los empleadores cuando no exista un sindicato en las unidades de negociación consideradas. **Lamentando la falta de información a este respecto, la Comisión confía en que el actual proyecto de reforma del Código del Trabajo revisado contendrá por fin las disposiciones capaces de garantizar que los grupos profesionales de trabajadores solo puedan negociar convenios colectivos con los empleadores cuando no exista un sindicato en las unidades de negociación consideradas. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información a este respecto.**

Artículos 367 a 370 del Código del Trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que contemplase la modificación de los artículos 367 a 370 del Código del Trabajo, que parecen instaurar un procedimiento mediante el cual todos los conflictos colectivos deben someterse a una conciliación y, en caso de que esta no prospere, a un arbitraje. **Lamentando que siga faltando información a este respecto y recordando que, en virtud del principio de fomento de la negociación colectiva libre y voluntaria, previsto en el artículo 4 del Convenio, el recurso al arbitraje obligatorio, en caso de desacuerdo entre las partes en una negociación colectiva, solo es aceptable en los casos de los funcionarios adscritos a la administración del Estado (artículo 6 del Convenio), los servicios esenciales en el sentido estricto del término y de crisis nacional aguda, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados en materia legislativa a este respecto.**

Artículos 4 y 6. El derecho de negociación colectiva de los funcionarios no adscritos a la administración del Estado. Artículo 211 del Código del Trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que el artículo 211 del Código del Trabajo establece el derecho de negociación colectiva en los servicios, empresas y establecimientos públicos, solo cuando su personal no se rija por un estatuto específico y pidió al Gobierno que tuviera a bien precisar en qué medida, y con qué fundamento legislativo, los funcionarios no adscritos a la administración del Estado y sujetos a un estatuto específico gozan del derecho de negociación colectiva. La Comisión desea recordar que, en virtud de los artículos 4 y 6 del Convenio, los funcionarios no adscritos a la administración del Estado, categoría que comprende entre otros a los empleados de las empresas públicas, los empleados de los servicios municipales y los empleados de otras entidades descentralizadas, así como a los docentes del sector público o incluso los empleados de los transportes públicos, deben ver reconocido el derecho de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y de empleo. **La Comisión pide al Gobierno que precise, por una parte, la lista de servicios y establecimientos públicos que no están sometidos a un estatuto legislativo o reglamentario específico, y por otra, si en el derecho o en la práctica, los funcionarios sujetos a su propio estatuto particular pueden tomar parte en auténticos mecanismos de negociación colectiva sobre sus condiciones de trabajo y empleo. La Comisión pide asimismo al Gobierno que señale si el proyecto de revisión del Código del Trabajo que se ha sometido al Parlamento para su adopción incluye las disposiciones del artículo 211, y que suministre toda la información pertinente al respecto.**

Derecho de negociación colectiva en la práctica. La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno de que se han identificado varios convenios colectivos para una eventual revisión, como el convenio colectivo de explotación forestal, de 1994 o también el convenio colectivo de las industrias hoteleras, de 1961. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre los procedimientos de revisión en curso, indicando la manera en que se inician y llevan a cabo. La Comisión pide al Gobierno que señale las medidas destinadas a alentar y promover la negociación colectiva en virtud del artículo 4 del Convenio, y especifique los sectores en los que inciden. La Comisión pide asimismo al Gobierno que transmita información estadística sobre el número de convenios colectivos firmados y en vigor, tanto en el sector público como en el privado, precisando también los sectores y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios.**

República Dominicana

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1956)

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) y la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), recibidas el 1.º de octubre de 2020, y que alegan la persistencia de dificultades prácticas para obtener el registro de organizaciones sindicales, en particular en el sector de transporte turístico. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

La Comisión también toma nota de la memoria complementaria remitida por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020), que no agrega información sobre las cuestiones pendientes. La Comisión reitera, por consiguiente, el contenido de su observación adoptada en 2019, que se reproduce a continuación.

La Comisión toma nota de las observaciones de la CNUS, la CASC y la CNTD, de 3 de septiembre de 2018 y 5 de septiembre de 2019, tratadas en esta observación.

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma debida nota de que el Gobierno, en el marco de sus respuestas a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de 2013 en relación con actos de violencia y amenazas a dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Frito Lay Dominicana (SINTRALAYDO), indica que: i) las investigaciones realizadas no permitieron establecer la existencia de actos de violencia o amenazas a dirigentes sindicales; ii) los actos imputados a la empresa nunca fueron denunciados en las distintas ocasiones en las que el sindicato y la empresa participaron en la mesa de negociación dirigida por la Dirección de Mediación y Arbitraje, y iii) la Inspección del Trabajo sí ha constatado la existencia de prácticas desleales en el sector y ha aplicado las sanciones correspondientes. En cuanto a las observaciones de la CASC, la CNUS y la CNTD de 2016 relativas a las dificultades prácticas para obtener la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales, el Gobierno indica que en 2013 todas las solicitudes de registro fueron otorgadas y que de 2014 a 2016, se rechazó el registro de tres organizaciones sindicales por no cumplir con criterios de fondo (no sustentar la calidad de trabajador de sus miembros y no cumplir con el número mínimo de 20 trabajadores).

Problemas de carácter legislativo. La Comisión recuerda que desde hace varios años solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se modifiquen las siguientes disposiciones legislativas que no están en conformidad con los artículos 2, 3 y 5 del Convenio:

- artículo 84, párrafo I, del reglamento de aplicación de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa (Decreto núm. 523-09) el cual mantiene el requisito según el cual las organizaciones de servidores públicos deben constituirse con no menos del 40 por ciento del total de los empleados del organismo respectivo con derecho a organizarse;
- artículo 407, numeral 3, del Código del Trabajo que exige que la huelga sea votada por más de 51 por ciento de los trabajadores de la empresa, y
- artículo 383 del Código del Trabajo que exige a las federaciones el voto de las dos terceras partes de sus miembros para poder formar confederaciones.

La Comisión recuerda asimismo que en sus comentarios anteriores había tomado nota de que la Comisión para la Revisión y Actualización del Código del Trabajo, creada en 2013, se encontraba aún en proceso de consulta y discusión, que las modificaciones sugeridas habían sido discutidas en el seno del Consejo Consultativo de Trabajo y que el 1.º de julio de 2016 se había firmado un acuerdo tripartito para la instalación de la Mesa de tratamiento de cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo, cuyo objetivo es asegurar el cumplimiento de las mismas. La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, en el sector público, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Administración Pública han sostenido reuniones con el objetivo de poner en conformidad la legislación que rige este sector con los convenios internacionales; y que en el sector privado, la Comisión para la Revisión y Actualización del Código del Trabajo continúa en proceso de consulta y discusión, y resalta que se han producido encuentros tripartitos con miras a la posible reforma del Código. Por otra parte, la Comisión toma nota de que en sus observaciones de 2018 y 2019, la CASC, la CNUS y la CNTD critican el funcionamiento tanto de la Comisión para la Revisión y Actualización del Código del Trabajo como de la Mesa de tratamiento de cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo, cuestionando su eficacia y manifestando que existiría una renuencia al diálogo.

La Comisión se remite a la observación que formula en el marco del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) en relación con el funcionamiento de la Comisión para la Revisión y Actualización del Código del Trabajo y de la Mesa de tratamiento de cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo. La Comisión expresa la firme esperanza de que, mediante el diálogo social efectivo, el nuevo Código del Trabajo y la nueva legislación que rige a los trabajadores del sector público se adoptarán en un futuro muy próximo, y que, tomando en cuenta los comentarios formulados por la Comisión, estas enmiendas legislativas estarán en plena conformidad con las disposiciones del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que informe de toda evolución a este respecto y le recuerda al Gobierno que, si así lo desea, puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1953)

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) y la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), recibidas el 1.º de octubre de 2020, que denuncian la persistencia de actos antisindicales, en particular despidos antisindicales, así como actos de injerencia en dos empresas del sector avícola y de transporte turístico. Adicionalmente, las organizaciones sindicales antes mencionadas denuncian la paralización de la Mesa de tratamiento de cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo y el incumplimiento de convenios colectivos en ciertas empresas a raíz de la pandemia de COVID-19. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

La Comisión también toma nota de la memoria complementaria remitida por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020), que no agrega nuevos elementos sobre las cuestiones pendientes en el marco de la aplicación del presente convenio. La

Comisión reitera, por consiguiente, el contenido de su observación adoptada en 2019, que se reproduce a continuación.

La Comisión toma nota de las observaciones de la CNUS, la CASC y la CNTD de fechas 31 de agosto de 2018 y 3 de septiembre de 2019 que se refieren, por una parte, a cuestiones tratadas en esta observación, y por otra, a alegaciones de recurrentes actos de discriminación antisindical durante el proceso de negociación del convenio colectivo, así como a la falta de recursos materiales de los inspectores del trabajo. **Tomando nota del carácter recurrente de las alegaciones de discriminación antisindical, la Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno a las observaciones de la CNUS, la CASC y la CNTD de 2016. La Comisión observa que parte de estas cuestiones fueron examinadas por el Comité de Libertad Sindical en el marco de los casos núms. 2786 y 3297. La Comisión toma también nota de la respuesta del Gobierno respecto de alegatos de obstaculización de la negociación colectiva en dos empresas.

En cuanto a la instalación de la Mesa de tratamiento de cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo, el Gobierno informa que la misma se mantiene operando regularmente desde junio de 2018, con el objetivo de conocer los casos y buscar una solución consensuada entre las partes. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la CNUS, la CASC y la CNTD del 2018 en relación con la supuesta falta de eficacia de la mencionada mesa. **La Comisión se remite a la observación que formula en el marco del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y confía en que las cuestiones tratadas en la presente observación serán tomadas en cuenta en el marco de las discusiones que tengan lugar en la referida mesa.**

a) Aplicación del Convenio en el sector privado

Artículos 1 y 2 del Convenio. Aplicación efectiva y rápida de sanciones disuasorias contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales. En sus observaciones anteriores, la Comisión había tomado nota de la creación de la Comisión Especial para la Revisión y Actualización del Código del Trabajo, así como de las dificultades procesales a las que se enfrentan los juzgados de paz para la aplicación de las sanciones contempladas en los artículos 720 y 721 del Código del Trabajo, y había pedido al Gobierno que adoptara reformas procesales y de fondo con miras a permitir la aplicación efectiva y rápida de sanciones y que proporcionara estadísticas sobre la duración de los procedimientos judiciales. El Gobierno señala, en relación con la duración de los procedimientos judiciales, que en promedio: i) en primera instancia un caso es conocido en seis meses; ii) un recurso de apelación es conocido en seis meses más, y iii) en la eventualidad que el caso sea objeto de un recurso de casación, la sentencia puede ser pronunciada en un plazo aproximado de un año. Por otra parte, la Comisión toma nota de las observaciones de la CNUS, la CASC y la CNTD en relación con la falta de celeridad de los casos relativos a la discriminación antisindical, que durarían entre seis y siete años en los tribunales. Al tiempo que toma nota de la ausencia de informaciones del Gobierno sobre las dificultades procesales de los juzgados de paz para la aplicación de las sanciones contempladas en los artículos 720 y 721 del Código del Trabajo, así como de las opiniones divergentes expresadas por el Gobierno y las organizaciones sindicales en relación con la duración de los procedimientos judiciales, la Comisión recuerda que la existencia de disposiciones legislativas que prohíben los actos de discriminación antisindical es insuficiente si estas no van acompañadas de procedimientos rápidos y eficaces que garanticen su aplicación en la práctica (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 190). **En vista de lo anterior, la Comisión expresa de nuevo la firme esperanza de que se adoptarán en un futuro próximo las reformas tanto procesales como de fondo que faciliten la aplicación efectiva y rápida de sanciones disuasorias contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales. Adicionalmente, pide una vez más al Gobierno que presente estadísticas detalladas sobre la duración de los procedimientos judiciales relativos a actos antisindicales y que proporcione informaciones sobre la aplicación de las sanciones en la práctica y sobre el carácter disuasorio de las mismas (monto de las multas impuestas y el número de empresas concernidas), así como sobre el número de dirigentes sindicales reintegrados en virtud de los artículos 389 al 394 del Código del Trabajo.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Mayorías requeridas para negociar colectivamente. Desde hace varios años, la Comisión se refiere a la necesidad de modificar los artículos 109 y 110 del Código del Trabajo que exigen que el sindicato represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de los trabajadores empleados en la rama de actividad de que se trate, para que puedan negociar colectivamente. A este respecto, el Gobierno manifiesta una vez más que la Comisión Especial para la Revisión y Actualización del Código del Trabajo se encuentra en proceso de revisión del Código del Trabajo y que el contenido de los artículos 109 y 110 será discutido en el marco de dichas discusiones tripartitas. **Observando que ya han transcurrido varios años desde el inicio del proceso de revisión del Código del Trabajo, la Comisión espera firmemente que el mismo conducirá en un futuro muy próximo a la revisión de sus artículos 109 y 110, de conformidad con las observaciones de la Comisión formuladas anteriormente. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre toda evolución al respecto.**

b) Aplicación del Convenio en la función pública

Artículos 1, 2 y 6. Protección de los funcionarios que no están al servicio de la administración del Estado contra la discriminación antisindical y los actos de injerencia. En sus comentarios anteriores, la Comisión, observando que la Ley núm. 41-08 sobre la Función Pública solo cubría a los fundadores y a cierto número de dirigentes sindicales, había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para que los funcionarios que no están al servicio de la administración del Estado gozaran plenamente de una protección específica contra actos de injerencia por parte del empleador, previéndose sanciones suficientemente disuasorias contra los actos de discriminación e injerencia. **La Comisión lamenta tomar nota de la ausencia de informaciones específicas del Gobierno a este respecto, y espera firmemente que el Gobierno tomará las medidas necesarias para que los funcionarios que no están al servicio de la administración del Estado gocen de una protección adecuada contra los actos de discriminación e injerencia.**

Artículos 4 y 6. Derecho de negociación colectiva de los funcionarios que no trabajan en la administración del Estado. En sus comentarios anteriores, la Comisión había constatado el silencio de la Ley núm. 41-08 sobre la Función Pública y su reglamento de aplicación respecto al derecho de negociación colectiva y había pedido al Gobierno que tomara en un futuro cercano las medidas necesarias para el reconocimiento legal del derecho de negociación colectiva de los funcionarios que no están al servicio de la administración del Estado. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se han previsto reuniones conjuntas con funcionarios del Ministerio de Administración Pública a fin de evaluar la posibilidad de reconocer legalmente el derecho de negociación colectiva de los funcionarios que no están al servicio de la administración del Estado. **La Comisión espera firmemente que el Gobierno tomará todas las medidas necesarias para el reconocimiento legal del derecho de negociación colectiva de los funcionarios que no están al servicio de la administración del Estado y pide al Gobierno que le informe sobre toda evolución al respecto.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina si así lo desea.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Santa Lucía

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1980)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, examinará la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, a constituir organizaciones y afiliarse a ellas. Durante varios años, tomando nota de que los «servicios de protección» —que incluyen los servicios de lucha contra incendios y el personal de los establecimientos penitenciarios— estaban excluidos de la aplicación de la Ley de Registro, Estatus y Reconocimiento de Sindicatos y Organizaciones de Empleadores, 1999, la Comisión había pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar el derecho de sindicación al personal de lucha contra incendios y de los establecimientos penitenciarios. La Comisión toma nota de que el artículo 325 de la Ley del Trabajo, 2006, también excluye los «servicios de protección» (que según el artículo 2 de la ley incluyen los servicios de lucha contra incendios y los servicios correccionales) del ámbito de aplicación de las disposiciones de la nueva ley que se ocupan del derecho de sindicación. **Al tiempo que toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que la cuestión del derecho de sindicación del personal de lucha contra incendios y de los servicios penitenciarios se planteará al Ministro de Trabajo, y recordando que había señalado que en la práctica los trabajadores de estos servicios disfrutaban de ese derecho, la Comisión pide una vez más al Gobierno que indique de qué manera se garantizan los derechos sindicales del personal de lucha contra incendios y de los servicios penitenciarios.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1980)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, examinará la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículos 1, 2, 4 y 6 del Convenio. Desde hace varios años, tomando nota de que «los servicios de protección» —que incluyen los servicios de extinción de incendios y el personal de los servicios penitenciarios— habían sido excluidos de la Ley sobre el registro, el estatuto y el reconocimiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores, de 1999, la Comisión ha venido pidiendo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para conceder al personal de lucha contra incendios y al personal de los servicios penitenciarios los derechos y garantías establecidos en el Convenio. La Comisión toma nota de que la Ley del Trabajo de 2006, que entró en vigor el 1.º de agosto de 2012, deroga la Ley sobre el registro, el estatuto y el reconocimiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores, de 1999. Toma nota, además, de que el artículo 355 de la Ley del Trabajo de 2006

excluye también a los «servicios de protección» (que, según el artículo 2 de la ley, incluyen a los servicios de lucha contra incendios y al personal de los servicios penitenciarios) del ámbito de aplicación de las disposiciones que se ocupan del derecho de negociación colectiva en la nueva legislación. **Al tiempo que toma nota de que el Gobierno señala en su memoria que el personal de lucha contra incendios y el personal de servicios penitenciarios se benefician en la práctica del derecho a la negociación colectiva, y que esta cuestión sería planteada ante el Ministerio de Trabajo, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para reconocer expresamente en la legislación el derecho a la negociación colectiva al personal de lucha contra incendios y al personal de los servicios penitenciarios.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Santo Tomé y Príncipe

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1992)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical y de injerencia. La Comisión recuerda que, a lo largo de algunos años, viene solicitando al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se adopte una legislación apropiada que imponga sanciones suficientemente eficaces y disuasorias contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia contra las organizaciones sindicales, de conformidad con las disposiciones del Convenio. **Lamentando tomar nota de que el Gobierno se limita a mencionar que, en la práctica, se recurre a otras leyes para compensar la mencionada laguna legislativa, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la legislación contenga disposiciones específicas y eficaces sobre la discriminación antisindical y la injerencia. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre toda evolución al respecto.**

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Ausencia de un marco jurídico para el ejercicio del derecho de negociación colectiva y ausencia de la negociación colectiva en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que el derecho de negociación colectiva está reconocido en la Ley núm. 5/92, pero que no es objeto de una reglamentación legal y que, desde hace varios años, está pendiente de adopción un proyecto de ley sobre el marco jurídico de la negociación colectiva.

La Comisión **lamenta** tomar nota de que, a diferencia de sus memorias anteriores, el Gobierno afirma que no se está elaborando a este respecto ningún proyecto de ley. Recordando que, en su observación anterior, la Comisión expresó su preocupación ante la ausencia de convenios colectivos en el país, la Comisión destaca que la ausencia de un marco jurídico puede dificultar el ejercicio del derecho de negociación colectiva. **En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias, tanto en la ley como en la práctica, para alentar y promover el desarrollo y la utilización de la negociación colectiva. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en relación con las diversas cuestiones planteadas y confía en que en un futuro próximo pueda indicar los progresos realizados.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Senegal

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1960)

Conformidad de la legislación con el Convenio. La Comisión recuerda que viene señalando, desde hace muchos años, la necesidad de modificar algunas disposiciones legislativas con el fin de armonizarlas con el Convenio. Aun cuando el Gobierno siempre manifestó su voluntad de proceder a introducir estas modificaciones, la Comisión **lamenta profundamente** toma nota de que la última memoria del Gobierno no contiene ninguna información sobre las medidas tomadas a este respecto. **En esas condiciones, la Comisión se ve en la obligación de instar nuevamente al Gobierno a que adopte, sin dilación, las medidas que sea preciso para garantizar la plena conformidad de la legislación con el Convenio en todos los puntos que figuran a continuación.**

Artículo 2 del Convenio. Derecho sindical de los menores. La Comisión recuerda sus recomendaciones anteriores sobre la necesidad de enmendar el artículo 11 del Código del Trabajo para garantizar el derecho sindical de los menores que han alcanzado la edad mínima legal de admisión al empleo (15 años, en virtud del artículo L.145 del Código del Trabajo), como trabajadores y como aprendices, sin que sea necesaria la autorización parental o del tutor. La Comisión tomó nota de que un proyecto de texto sobre la modificación del artículo 11 había sido validado por el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo y que dicha modificación tenía la finalidad de garantizar la libre afiliación de los menores a los sindicatos, sin ninguna restricción ni autorización previa, a partir de los 16 años, que corresponde a la edad de fin de la escolaridad obligatoria en Senegal. **La Comisión insta al Gobierno a que informe de todo progreso realizado para modificar el artículo 11 del Código del Trabajo para permitir que los menores se afilien libremente a un sindicato, en cuanto lleguen a la edad mínima de acceso al empleo, como prevé el Código del Trabajo.**

Artículos 2, 5 y 6. Derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa. La Comisión recuerda sus recomendaciones anteriores sobre la necesidad de derogar la Ley núm. 76-28, de 6 de abril de 1976, y de modificar el artículo L.8 del Código del Trabajo, con el fin de garantizar a los trabajadores y a las organizaciones de trabajadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes sin autorización previa. La Comisión lamentó que la anterior memoria del Gobierno se limitara a recordar que el procedimiento en cuestión se refiere únicamente a simples formalidades administrativas. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte sin retrasos medidas para derogar las disposiciones legislativas que restringen la libertad de los trabajadores de constituir sus propias organizaciones, especialmente las disposiciones relativas a la moralidad y a la capacidad de los dirigentes sindicales, o que confieren de hecho a las autoridades una facultad de aprobación previa discrecional, que está en contradicción con el Convenio.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de ejercer libremente sus actividades y de formular su programa de acción. Movilización en caso de huelga. La Comisión recuerda que sus comentarios se referían a la necesidad de adoptar el decreto de aplicación del artículo L.276 del Código del Trabajo, que determina la lista de empleos en los que se autoriza la movilización de trabajadores en caso de huelga solamente para garantizar el funcionamiento de los servicios esenciales en el sentido estricto del término. La Comisión recuerda a este respecto que el Gobierno se refirió anteriormente al Decreto núm. 72-17, de 11 de enero de 1972 —donde se establece la lista de puestos, empleos o funciones cuyos titulares pueden ser objeto de movilización—, sin tener en cuenta los comentarios que la propia Comisión ya había formulado en 2006, a saber, que el decreto en cuestión prevé la movilización de trabajadores en caso de huelga para numerosos puestos, empleos o funciones a los que no se aplica la definición de servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos cuya interrupción pusiera en peligro, en toda o en una parte de la población, la vida, la seguridad o la salud de la persona). **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que el decreto de aplicación del artículo núm. L. 276 del Código del Trabajo solo autorice la movilización de trabajadores para garantizar el funcionamiento de los servicios esenciales en el sentido estricto del término.**

Ocupación de los locales en caso de huelga. La Comisión recuerda en sus observaciones precedentes la necesidad de incluir en el Código del Trabajo una disposición que prevea que las restricciones contempladas en su artículo núm. L. 276 (relativo a la ocupación de los locales o de los sitios adyacentes durante la huelga), solo se apliquen en los casos en los que las huelgas pierdan su carácter pacífico o en los que el respeto de la libertad de trabajar de los no-huelguistas y el derecho de la dirección de la empresa de ingresar en los locales se vean obstaculizados. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas adecuadas para modificar las restricciones previstas en el artículo L. 276 del Código del Trabajo a los casos consignados anteriormente.**

Artículo 4. Disolución por vía administrativa. La Comisión reitera sus comentarios anteriores sobre la necesidad de adoptar una disposición, por vía legislativa o reglamentaria, que prevea expresamente que la disolución de asociaciones sediciosas, que contempla la Ley núm. 65-40 sobre las Asociaciones, de 22 de mayo de 1965, no puede de ninguna manera aplicarse a las organizaciones profesionales. El Gobierno señaló en su memoria anterior que la armonización de la ley en este punto está en marcha. En su memoria de 2018, el Gobierno se limitó a señalar que, en el derecho senegalés, no se admitía en absoluto la disolución de una asociación por vía administrativa. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas que se impongan para modificar la legislación de forma que la disolución de asociaciones sediciosas, que contempla la Ley núm. 65-40, de 22 de mayo de 1965, sobre las Asociaciones, no pueda de ninguna manera aplicarse a las organizaciones profesionales.**

Derechos sindicales para el personal de aduanas. En sus observaciones anteriores, la Comisión tomó nota de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en un caso relativo a los derechos sindicales de los funcionarios de aduanas (véase 384.º informe, marzo de 2018, caso núm. 3209,) en el que se invitaba al Gobierno a modificar el artículo 8 de la Ley núm. 69-64, de 30 de octubre de 1969, relativa al estatuto del personal de aduanas, a fin de eliminar la prohibición de que dicho personal ejerciera sus derechos sindicales. **A falta de información al respecto, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para modificar el artículo 8 de la Ley núm. 69-64 sobre el estatuto del personal de aduanas a fin de eliminar todo obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales.**

La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en los diversos aspectos legislativos planteados.

Somalia

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2014)

La Comisión toma nota de la primera memoria del Gobierno sobre la aplicación del Convenio. Toma nota con *interés* de que el Gobierno indica que, en colaboración con la OIT, se elaboró un proyecto de Código del Trabajo (cuyo contenido se examina en la solicitud directa que acompaña a esta observación) a fin de revisar el Código del Trabajo de 1972, y que todos los interlocutores tripartitos participaron en el proceso.

También toma nota de que este proyecto de Código del Trabajo y un proyecto de ley de la función pública están actualmente pendientes de aprobación por el Parlamento. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre el proceso de adopción del proyecto de Código del Trabajo y del proyecto de ley de la función pública y que transmita copias de las leyes una vez que se hayan adoptado.**

La Comisión también toma nota de las observaciones de la Federación de Sindicatos Somalíes (FESTU), recibidas el 1.º de octubre de 2020, en las que se alegan violaciones del derecho de sindicación, incluido el derecho de huelga, en una empresa de gestión de aeropuertos, así como presiones y amenazas de la policía contra dirigentes sindicales. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Sri Lanka

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1972)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año (véase el artículo 4 *infra*), así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), de 2018, y del Sindicato de Trabajadores de las Zonas Francas y de los Servicios Generales (FTZ y GSEU), que se refiere a los alegatos de despidos antisindicales en las zonas francas de exportación (ZFE), así como de la negativa a reconocer a los sindicatos el derecho de negociar colectivamente en las ZFE. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los inspectores del trabajo tienen el derecho de ingresar en los establecimientos de las ZFE en cualquier momento y sin previo aviso, y que las oficinas de trabajo no recibieron ninguna queja en este sentido.

La Comisión también toma nota de las observaciones de la CSI, recibidas el 1.º de septiembre de 2019, en las que se alegan despidos antisindicales en una empresa y en las que se denuncia que la discriminación y el acoso antisindicales constituyen un gran problema en el país. **La Comisión pide al Gobierno que envíe su respuesta a las mismas.**

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. Procedimientos efectivos y expeditivos. A lo largo de muchos años, la Comisión ha venido refiriéndose al hecho de que, en la práctica, solo el Departamento de Trabajo puede presentar casos de discriminación antisindical ante el Tribunal de Magistrados y que no existen plazos obligatorios para llevar los casos ante los tribunales judiciales. La Comisión también expresó la esperanza de que la Ley de Conflictos Laborales se enmendara para otorgar a los sindicatos el derecho a presentar casos de discriminación antisindical directamente ante los tribunales. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica una vez más que la posibilidad de que los trabajadores y los sindicatos presenten quejas ante los tribunales judiciales, se discutió durante años en el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo (NLAC), pero no se llegó a ningún consenso en la materia. El Gobierno expresa la opinión de que, como institución imparcial, el Departamento de Trabajo se encuentra en mejor situación que la víctima para llevar a cabo investigaciones y recoger pruebas en relación con las quejas de discriminación antisindical. El Gobierno informa que, a finales de 2018, estaban pendientes 311 casos de discriminación antisindical y ocho se habían concluido. **Recordando que la discriminación antisindical es una de las violaciones más graves de la libertad sindical, y observando que, según la CSI, la discriminación antisindical y el acoso antisindical siguen constituyendo un gran problema en el país, la Comisión una vez más: i) insta al Gobierno a que adopte, en un futuro próximo, las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores que son víctimas de discriminación antisindical puedan presentar una queja ante los tribunales, y ii) expresa la esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para enmendar la Ley de Conflictos Laborales, con el fin de otorgar a los sindicatos el derecho de presentar ante los tribunales los casos de discriminación antisindical de manera directa. La Comisión también pide al Gobierno que siga transmitiendo información sobre el número de casos de discriminación antisindical examinados por los tribunales, y que indique la duración de los procedimientos y las sanciones o reparaciones impuestas.**

Artículo 4. Fomento de la negociación colectiva. Zonas francas de exportación (ZFE). La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno sobre las medidas adoptadas para fomentar la negociación colectiva en las ZFE y acoge con agrado la indicación del Gobierno de que, en 2018 y en 2019, el Departamento de Trabajo llevó a cabo 12 programas de sensibilización en las ZFE, llegando a aproximadamente 1 000 trabajadores y cubriendo a más de 50 establecimientos. La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual el hecho de que solo los sindicatos puedan participar en una negociación colectiva, desalienta la constitución de consejos de trabajadores en las ZFE. La Comisión toma nota de que en su memoria complementaria el Gobierno reitera la información comunicada en años

anteriores, según la cual siete convenios colectivos están en la actualidad en vigor en las ZFE. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Gobierno no indica el número de sindicatos y de consejos de trabajadores constituidos en las ZFE, como solicitó la Comisión. **En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que transmita esa información y que siga informando sobre el número de convenios colectivos concluidos por los sindicatos en las ZFE y el número de trabajadores cubiertos por ellos en comparación con el número total de trabajadores empleados en este sector. Recordando las observaciones anteriores de la CSI relativas a la negativa de reconocer a los sindicatos el derecho de negociar colectivamente en las ZFE, la Comisión alienta al Gobierno a que siga adoptando medidas para fomentar la negociación colectiva en las ZFE, y le solicita que comunique información al respecto.**

Requisitos de representatividad para la negociación colectiva. En sus comentarios anteriores la Comisión solicitó al Gobierno que revisara el artículo 32, A), g), de la Ley de Conflictos Laborales, según el cual ningún empleador deberá negarse a negociar con un sindicato que cuente con un número de afiliados no inferior al 40 por ciento de los trabajadores en cuyo nombre ese sindicato pretende negociar. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que esta cuestión se discutió en el NLAC, pero que, tanto los empleadores como los grandes sindicatos no acordaron bajar el umbral, dado que ello crearía más divisiones en el establecimiento y diluiría la representación sindical y el poder de negociación. El Gobierno también reitera que los sindicatos que no cumplen con el umbral de representatividad exigido pueden fusionarse y funcionar como uno e indica que algunos empleadores aceptaron negociar con los sindicatos, sin considerar el umbral del 40 por ciento. Recordando que la CSI se refirió con anterioridad a los casos en los que las empresas se habían negado a negociar colectivamente con los sindicatos que no alcanzaron el umbral del 40 por ciento, la Comisión desea recordar que la determinación del umbral de representatividad para designar un agente exclusivo con fines de convenios de negociación colectiva que están destinados a ser aplicados a todos los trabajadores de un sector o establecimiento, es compatible con el Convenio, en la medida en que las condiciones exigidas no constituyan un obstáculo al fomento de la negociación colectiva libre y voluntaria en la práctica. Sin embargo, la Comisión considera que, si ningún sindicato de una unidad de negociación específica cumple con el umbral de representatividad exigido para poder negociar en nombre de todos los trabajadores, los sindicatos minoritarios deberían poder negociar, juntamente o por separado, al menos en nombre de sus propios afiliados. **Por consiguiente, la Comisión reitera que espera que el NLAC y el Gobierno adopten las medidas necesarias para revisar el artículo 32, A), g), de la Ley de Conflictos Laborales, de conformidad con el artículo 4 del Convenio, con el fin de garantizar que, si no existe ningún sindicato que represente el porcentaje exigido destinado como agente de negociación colectiva, se da a los sindicatos existentes la posibilidad de negociar colectivamente, juntamente o por separado, al menos en nombre de sus propios afiliados. La Comisión solicita al Gobierno que transmita información a este respecto.**

Artículo 6. Derecho de negociación colectiva para los trabajadores de la administración pública distintos de los trabajadores adscritos a la administración del Estado. La Comisión tomó nota con anterioridad de que los procedimientos relativos al derecho de negociación colectiva de los trabajadores del sector público no prevén una genuina negociación colectiva, sino que establecen un mecanismo consultivo. En su última memoria, el Gobierno indicó que iba a adoptar medidas con miras a abordar esta cuestión. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica nuevamente que: i) la Ley de Conflictos Laborales reconoce el derecho de los sindicatos del sector privado de negociar colectivamente con el empleador o la autoridad competente; ii) en Sri Lanka, el sector privado incluye a las empresas estatales en las que trabaja una gran parte de los trabajadores, y iii) el artículo 32, A), de la Ley, que aborda las prácticas laborales desleales y la negociación colectiva, se aplica no solo a los sindicatos del sector privado, sino también a los sindicatos de las empresas públicas. El Gobierno también indica que el sector público de Sri Lanka constituye el 14 por ciento de todos los empleados y que los sindicatos con un poder de negociación significativo negociaron las asignaciones específicas que dieron lugar a disparidades desproporcionadas en el sector público respecto de los salarios netos. El Gobierno expresa la opinión de que los derechos de negociación otorgados legalmente a los empleados del sector público serían desfavorables para la sostenibilidad del Gobierno. En relación con esto, la Comisión desea reiterar una vez más que existen disposiciones que permiten, por una parte, la conciliación del equilibrio de los presupuestos públicos y la protección del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en el sector público, y, por la otra, el reconocimiento del derecho de negociación colectiva. También recuerda una vez más que, con el fin de dar efecto al artículo 6 del Convenio, debería establecerse una distinción entre, por un lado, los funcionarios públicos empleados en la administración del Estado, quienes pueden quedar excluidos del ámbito del Convenio, y, por otro lado, todas las demás personas empleadas por el Gobierno, empresas públicas o instituciones públicas autónomas, quienes deberían gozar de las garantías previstas en el Convenio (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 172). **En vista de lo anterior, y considerando que el artículo 49 de la Ley de Conflictos Laborales excluye a los trabajadores estatales y gubernamentales del ámbito de aplicación de la Ley, la Comisión reitera su solicitud anterior de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar el derecho de negociación colectiva de los trabajadores del sector público cubiertos por el Convenio con respecto a los salarios y a otras condiciones de trabajo. La Comisión también recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Turquía

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1993)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019 (véanse las secciones sobre las *Libertades civiles* y el artículo 2 que figuran más adelante).

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK), recibidas el 31 de agosto de 2020, de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 16 de septiembre de 2020, de la Internacional de la Educación (IE), recibidas el 1.º de octubre de 2020, y de las respuestas detalladas del Gobierno al respecto. La Comisión toma nota además de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de la Administración Pública (MEMUR-SEN), comunicadas junto con la memoria complementaria del Gobierno.

La Comisión había tomado nota anteriormente de las observaciones de la CSI, recibidas el 1.º de septiembre de 2019, y examinadas por la Comisión más abajo. Asimismo, había tomado nota de las observaciones de la KESK y de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK), transmitidas por el Gobierno junto con su memoria, que hacían referencia a las cuestiones planteadas por la Comisión a continuación. La Comisión también había tomado nota de las observaciones de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT), recibidas el 4 de septiembre de 2019, en relación con la información presentada por la CSI. Además, la Comisión había tomado nota de las observaciones de la TISK, recibidas el 2 de septiembre de 2019.

La Comisión recuerda que había pedido al Gobierno que respondiera las observaciones de 2018 de la Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-İS) en las que se alega que los trabajadores empleados de forma temporal mediante agencias privadas de colocación no disfrutaban de los derechos sindicales, así como de los alegatos sobre la presión a la que se somete a los trabajadores, en particular, en el sector público, para que se afilien a sindicatos designados por el empleador. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en un acuerdo en relación con un «contrato de trabajo triangular» (en el que el trabajador es empleado por una agencia de empleo temporal y trabaja para diferentes empleadores), los trabajadores tienen derecho de sindicación en la rama de actividad en la que trabaja la agencia de empleo. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione más información al respecto, incluyendo ejemplos concretos de la manera en la que los trabajadores con un contrato de trabajo triangular ejercen sus derechos en la práctica.** En relación con el alegato de presiones ejercidas sobre los trabajadores del sector público, el Gobierno se refiere a las disposiciones legislativas que garantizan la protección contra la discriminación antisindical y señala que los sindicatos y los trabajadores tienen derecho a medios administrativos y judiciales para impugnar estas acciones. Se refiere, en particular, al primer párrafo del artículo 118 del Código Penal, según el cual, cualquier persona que utilice la fuerza, las amenazas con el objetivo de obligar a una persona a afiliarse a un sindicato o a no afiliarse, a participar en actividades sindicales o a no participar, o para que renuncie a ser dirigente sindical deberá ser castigada con una pena de prisión entre seis meses y dos años. Además, según el Gobierno, en estos casos la legislación prevé una compensación equivalente al menos al monto del salario de un año y, en caso de despido, la posibilidad de readmisión. Los empleadores del sector público tienen la responsabilidad de respetar la ley al cumplir con sus deberes y de esta forma su responsabilidad también está prevista en el derecho público.

Seguimiento a las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.^a reunión, junio de 2019)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de la Conferencia en junio de 2019 sobre la aplicación del Convenio. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia tomó nota con preocupación de las alegaciones acerca de las limitaciones impuestas a las organizaciones de trabajadores en materia de constitución, afiliación y funcionamiento e instó al Gobierno a que: i) tome todas las medidas apropiadas para garantizar que, sea cual sea la afiliación sindical, se pueda ejercer el derecho de libertad sindical en condiciones normales desde el respeto a las libertades públicas y en un clima exento de violencia, presión o amenazas; ii) asegure procedimientos judiciales regulares y el debido proceso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a sus miembros; iii) se revise la Ley núm. 4688, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, con el fin de permitir en la legislación y en la práctica que todos los trabajadores, sin distinción alguna, incluidos los trabajadores del sector público, puedan ejercer la libertad sindical de conformidad con el Convenio; iv) se revise el Decreto presidencial núm. 5 para excluir de su ámbito de aplicación a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y v) se asegure que la disolución de los sindicatos esté basada en una decisión judicial y que se garantice el derecho de defensa y el debido proceso por medio de una instancia judicial independiente.

Libertades civiles. La Comisión recuerda que, durante varios años, ha formulado comentarios sobre la situación de las libertades civiles en Turquía. Tomando nota de que el Gobierno indicaba que se dispone de vías administrativas y judiciales nacionales de reparación para protestar contra todo acto de la administración, la Comisión pidió al Gobierno que indicara cuales son las vías administrativas y judiciales mencionadas que habrían sido utilizadas por los afectados y cuales han sido los resultados. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para garantizar un clima exento de violencia, presión y amenazas de cualquier tipo a fin de que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer plena y libremente sus derechos con arreglo al Convenio.

La Comisión recuerda que, en su comentario anterior, tomó nota de que el Gobierno reitera que Turquía es un país democrático, en el que se respeta el Estado de derecho y que nunca se ha cerrado ningún sindicato ni sus dirigentes han sido suspendidos o despedidos debido a sus actividades legítimas. El Gobierno indicó que: i) con la promulgación de la Ley sobre Sindicatos y Acuerdos de Negociación Colectiva (Ley núm. 6356) y la Ley de sindicatos y convenios colectivos de la función pública (Ley núm. 4688), en 2013, la tasa de sindicación había aumentado de manera constante, alcanzando el 22 por ciento entre el sector público y el sector privado (66,79 por ciento en el sector público; 13,76 por ciento en el sector privado). Actualmente, hay cuatro confederaciones sindicales en el sector privado y diez confederaciones de sindicatos de funcionarios públicos. Al igual que en todos los países democráticos, Turquía tiene un marco normativo para organizar reuniones y manifestaciones. Cuando los miembros de un sindicato infringen la ley, destruyen propiedades públicas y privadas y pretenden imponer sus propias reglas durante reuniones y manifestaciones, las fuerzas de seguridad están obligadas a intervenir para preservar el orden y la seguridad públicos. El Gobierno indica que las marchas y manifestaciones pueden organizarse sin notificación previa, tal como lo ilustran las celebraciones del 1.º de mayo, celebradas por todos los sindicatos y confederaciones de una forma pacífica. Asimismo, el Gobierno reitera que los derechos y libertades fundamentales están protegidos con arreglo a la Constitución nacional. Aparte del derecho a buscar la revisión judicial de los actos de la administración, toda persona puede recurrir al Tribunal Constitucional por el hecho de que las autoridades públicas hayan infringido derechos y libertades constitucionales. El Gobierno también señala que los alegatos conciernen principalmente al periodo en el que se declaró el Estado de emergencia, a saber, entre julio de 2016 y julio de 2018, después del intento del golpe de Estado y que los problemas se produjeron cuando los requisitos del estado de emergencia fueron ignorados y no fueron respetados de forma persistente por algunos sindicatos y sus afiliados. Si bien los funcionarios públicos no tienen el derecho a huelga, algunos sindicatos de funcionarios públicos y sus miembros convocaron huelgas; se realizaron reuniones al aire libre y manifestaciones infringiendo las disposiciones de la Ley de Reuniones y Manifestaciones núm. 2911. Por consiguiente, pueden haberse aplicado procedimientos disciplinarios a los funcionarios públicos que participan en la política.

En relación con los alegatos de uso excesivo de la fuerza por las fuerzas de seguridad, el Gobierno señala que ha adoptado todas las medidas necesarias para evitar que se produzcan estos incidentes. Explica que estos casos se produjeron básicamente por dos motivos: i) la infiltración de organizaciones terroristas ilegales en las marchas y manifestaciones organizadas por sindicatos, y ii) la insistencia de algunos sindicatos en organizar estas reuniones en zonas no asignadas a estos fines. Según la información complementaria proporcionada por el Gobierno, la tasa de interferencia de las fuerzas de seguridad disminuyó del 0,8 por ciento en 2017 al 0,7 por ciento en 2019. El Gobierno indica además que, en 2019, se llevaron a cabo 51 525 manifestaciones o actividades que contaron con la participación de 32 166 244 personas, lo cual representa, en comparación con 2018, un incremento del 3,6 por ciento del número de eventos, y un aumento del 11,07 por ciento en términos de participantes. El Gobierno indicó en su memoria de 2019 que la intervención policial solo tiene lugar en casos de violencia y ataques contra las fuerzas de seguridad y los ciudadanos y cuando la vida de los ciudadanos se veía afectada de forma insostenible.

La Comisión recuerda que, en su memoria de 2019, el Gobierno indicó que el Presidente de la República había llevado a cabo, el 30 de mayo de 2019, la estrategia de reforma del poder judicial. Uno de los principales objetivos de esta reforma era el fortalecimiento del Estado de derecho, la protección y promoción efectiva de los derechos y libertades, el reforzamiento de la independencia del poder judicial y la mejora de la imparcialidad, aumentando la transparencia del sistema, simplificando los procesos judiciales, facilitando el acceso a la justicia, reforzando el derecho de defensa y protegiendo de forma eficaz el derecho a un juicio en un plazo razonable. El Gobierno indicó que también se prepararía un plan de acción claro y medible y que el Ministerio de Justicia publicaría informes anuales de supervisión.

Tomando nota de lo anterior, la Comisión toma nota con **preocupación** de las observaciones de la CSI en las que se alega que desde que se produjo el intento de golpe de estado y las graves restricciones de las libertades civiles impuestas por el Gobierno, aún se han limitado más los derechos y libertades de los trabajadores (la CSI denuncia, en particular, las medidas drásticas aplicadas por la policía en relación con manifestaciones y el despido sistemático de trabajadores que intentaban sindicarse). La Comisión también tomó nota con **preocupación** del alegato sobre el asesinato el 13 de noviembre de 2018 del presidente de un sindicato de trabajadores de la industria del caucho y los productos químicos, Lastik-İş, y de la sentencia dictada el 2 de noviembre de 2018 por la que se condenaba a 26 sindicalistas a una pena de prisión de cinco

meses suspendida por «desobedecer la ley sobre reuniones y manifestaciones» después de que hubieran participado en una manifestación en marzo de 2016 solicitando el reconocimiento del derecho de sindicación en una empresa privada (la CSI alegó que la manifestación fue dispersada violentamente por la policía). Asimismo, la Comisión tomó nota con **preocupación** de que la CSI alega el enjuiciamiento penal de los siguientes dirigentes sindicales por llevar a cabo actividades sindicales legítimas: i) el Secretario General del Sindicato de Docentes Eğitim-Sen fue arrestado en mayo de 2019 por participar en una reunión con la prensa y no se le permitió asistir a la Conferencia de la OIT; ii) Kenan Ozturk, el Presidente del Sindicato del Transporte TÛMTIS y otros cuatro dirigentes sindicales fueron arrestados con arreglo a la Ley núm. 2911 por visitar, en 2017 a los trabajadores despedidos injustamente de una empresa de carga de la provincia de Gaziantep y realizar una conferencia de prensa; mientras espera un juicio penal, otro dirigente del TÛMTIS, Nurettin Kilicdogan, sigue en prisión; iii) Arzu Çerkezoğlu, el Presidente de la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DISK) está siendo objeto de un enjuiciamiento penal por hablar en un debate público organizado por el partido turco de la oposición en junio de 2016, y iv) en mayo de 2019, la fiscalía inició los procedimientos contra Tarim Orman-is, el Presidente del Sindicato de los funcionarios públicos de la agricultura, la Silvicultura, la ganadería y el medio ambiente por criticar al Gobierno después de que defendiera públicamente el derecho de los trabajadores a utilizar las instalaciones públicas.

La Comisión tomó nota de que la CSI había expresado su preocupación por la gravedad y persistencia de las violaciones de la libertad sindical y por las medidas autoritarias adoptadas por el Gobierno para interferir en los asuntos sindicales e imponer graves limitaciones al derecho de sindicación. Asimismo, la CSI había alegado que la situación actual llevaba a que los sindicatos turcos se vieran casi en la imposibilidad de funcionar. A este respecto, señaló que, desde 2016, el Gobierno había justificado las continuas vulneraciones de las libertades civiles señalando que eran debidas al estado de emergencia, todo ello a través de decretos conexos. En consecuencia, alrededor de 110 000 funcionarios públicos y 5 600 académicos habían sido despedidos; unos 22 500 trabajadores de instituciones educativas privadas habían visto cómo se cancelaban sus permisos de trabajo; 19 sindicatos habían sido disueltos y aproximadamente 24 000 trabajadores estaban siendo objeto de diversas formas de medidas disciplinarias relacionadas con las protestas de los trabajadores. Más de 11 000 representantes y miembros de la KESK habían sido suspendidos de sus trabajos o despedidos debido a sus actividades sindicales, con el pretexto de la seguridad nacional o las facultades excepcionales. Además, la CSI afirmó que el Gobierno seguía respaldando leyes del estado de emergencia que permitían la disolución arbitraria de organizaciones sindicales. El Decreto núm. 667, que se adoptó en 2016 prevé que «los sindicatos, las federaciones y las confederaciones (...) que se comprueba que tienen relación, comunicación o pertenecen a formaciones que amenazan la seguridad nacional o con organizaciones terroristas se prohíben a propuesta de la comisión y previa aprobación del ministro interesado». La CSI alegó además que la ley no establece distinción alguna entre un sindicato como una organización con un objetivo público y los actores individuales y mantiene que todos los miembros de sindicatos son culpables por asociación con el cierre del sindicato. Aunque el Gobierno había establecido una comisión de investigación para revisar estas medidas, incluidos los casos de disolución de sindicatos, el proceso no gozaba de la confianza de las víctimas y de los sindicatos debido a la manera en que se ha constituido y los resultados que arrojan estos procesos hasta ahora (la CSI alegó que se ve empañado por falta de independencia institucional, largos periodos de espera y falta de salvaguardias que permitan a los individuos refutar los alegatos y las escasas pruebas citadas en las decisiones y llevar a cabo despidos).

La Comisión toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno indica que el Sr. Kenan Ozturk, el Presidente del sindicato de los trabajadores del transporte TÛMTIS, y otros cuatro sindicalistas, fueron detenidos en 2017 y declarados inocentes en mayo de 2018, y que otro dirigente del TÛMTIS, Sr. Nurettin Kilicdogan, fue puesto en libertad en febrero de 2020. En lo que respecta a la alegación de la CSI sobre las labores de la Comisión de Investigación, el Gobierno indica que la Comisión comenzó sus labores el 22 de diciembre de 2017 y que, el 2 de octubre de 2020, había dictado 110 250 decisiones (12 680 aceptadas y 97 570 denegadas). Según el Gobierno, 60 de las decisiones de aceptación están relacionadas con la apertura de organizaciones que fueron cerradas (asociaciones, fundaciones y canales de televisión). El Gobierno señala que el 87 por ciento de las solicitudes se han decidido en el plazo de treinta y tres meses. El Gobierno indica además que, en la actualidad, seis Tribunales Administrativos de Ankara tienen competencia para examinar los recursos de anulación interpuestos contra las decisiones de la Comisión de Investigación y que «el tiempo de finalización promedio» (para finalizar un recurso de anulación) oscila, dependiendo del tribunal, entre ciento noventa y uno y trescientos cuarenta y siete días.

La Comisión toma nota con **preocupación** de la alegación más reciente de la CSI, según la cual en 2019 y 2020, los dirigentes sindicales seguían siendo objeto de detención y persecución, y el Gobierno había tratado de suprimir sus voces críticas. Según la CSI, si bien los tribunales desestimaron varios casos, las autoridades han seguido persiguiendo, deteniendo y enjuiciando sistemáticamente a los dirigentes sindicales. La CSI se refiere al caso pendiente de Umar Karatepe, director de comunicaciones de DISK, indicando que su morada fue allanada el 5 de marzo de 2020. El Sr. Karatepe fue detenido y llevado a la Jefatura de Policía en Estambul; y los cargos contra él no se especificaron, pero según se indicó estaban relacionados con varias declaraciones que había realizado por su cuenta en las redes sociales.

La Comisión toma nota asimismo con **preocupación** de la alegación de la MEMUR-SEN acerca de la presión y el acoso de que eran objeto sus miembros, los miembros de Bem-Bir-Sen, su afiliada, y los miembros de Hizmet-Is, afiliada a Hak-Is, tras las elecciones locales del 31 de marzo de 2019.

Al tiempo que toma nota de la respuesta del Gobierno a algunas de estas alegaciones, la Comisión pide al Gobierno que proporcione una respuesta detallada en relación a las restantes alegaciones serias y de larga data relativas a violaciones de libertades públicas y derechos sindicales. La Comisión observa que la cuestión del despido de sindicalistas tras la disolución de sindicatos está siendo examinada por un comité tripartito del Comité de Libertad Sindical establecido para examinar una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento del Convenio núm. 87 por parte del Gobierno de Turquía. La Comisión procederá a examinar estas cuestiones una vez que el comité tripartito finalice su labor.

Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores, sin distinción alguna, de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 15 de la Ley núm. 4688, en su forma enmendada en 2012, excluye a los funcionarios de categoría superior, los magistrados y el personal de los servicios penitenciarios del derecho de sindicación. La Comisión tomó nota de que el Gobierno reitera que las restricciones con arreglo al artículo 15 de la Ley se limita a los servicios públicos en los que no puede subsanarse una perturbación de los mismos, como la seguridad, la justicia y el servicio que desempeñan los funcionarios de alto rango.

La Comisión toma nota de que la MEMUR-SEN señala la necesidad de garantizar la libertad sindical de los pensionistas, los trabajadores suplentes (docentes, personal de enfermería, parteras, etc.), y los funcionarios públicos que no están en plantilla y que desempeñan sus funciones sin un contrato de trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que formule comentarios al respecto. Recordando que todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas y que las únicas excepciones posibles a las garantías previstas en el Convenio se refieren a las fuerzas armadas y a la policía, la Comisión alienta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para revisar el artículo 15 de la Ley núm. 4688, en su tenor modificado, con miras a garantizar a todos los funcionarios públicos el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas o previstas a este respecto.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y de formular sus programa. La Comisión recuerda que en sus comentarios anteriores tomó nota de que el artículo 63, 1), de la Ley núm. 6356 establece que una huelga o un cierre patronal legal que se haya convocado o iniciado puede ser suspendido por el Consejo de Ministros durante sesenta días mediante decreto se considera que va en detrimento de la salud pública o la seguridad nacional y, en caso de que no se llegue a un acuerdo durante el periodo de suspensión, el conflicto se someterá al arbitraje obligatorio. Durante varios años, la Comisión ha estado pidiendo al Gobierno que garantizara que el artículo 63 de la Ley núm. 6356 no se aplica de manera tal que vulnere el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades sin injerencia del Gobierno. Al tiempo que observa que el Tribunal Constitucional, en una decisión de 22 de octubre de 2014, dictaminó que la prohibición de realizar huelgas y cierres patronales en los servicios bancarios y los servicios municipales de transporte en virtud del artículo 62, 1), es inconstitucional, la Comisión tomó nota de que el Decreto ley (KHK) núm. 678 faculta al Consejo de Ministros para aplazar en sesenta días las huelgas en las empresas de transporte local y en las instituciones bancarias. Asimismo, la Comisión tomó nota con preocupación de que en 2017 se suspendieron cinco huelgas, en particular en el sector del vidrio, por considerarse una amenaza para la seguridad nacional, a pesar de que en 2015 el Tribunal Constitucional de Turquía había considerado inconstitucional la suspensión de una huelga en el mismo sector. La Comisión recordó que el derecho de huelga puede restringirse o prohibirse únicamente en lo relativo a los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, los servicios esenciales en el sentido estricto del término y las situaciones de crisis nacional o local grave, durante un periodo de tiempo limitado y en la medida necesaria para hacer frente a la situación. Recordando la sentencia del Tribunal Constitucional que declaró que la suspensión de huelga en estos sectores era inconstitucional, la Comisión pidió al Gobierno que tuviera en cuenta los principios mencionados a la hora de aplicar el artículo 63 de la Ley núm. 6356 y el KHK núm. 678. Además, pidió al Gobierno que le transmitiera un ejemplar del KHK núm. 678. La Comisión toma nota de que se ha transmitido una copia del decreto y que lo examinará una vez que disponga de la traducción. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que la facultad de suspender una huelga durante sesenta días tiene el Presidente cuando una acción de huelga es nociva para la salud general y la seguridad nacional o para el transporte público urbano de los municipios metropolitanos o para la estabilidad económica y financiera en los servicios bancarios. El Gobierno indica que cuando se ha suspendido una huelga, la Junta Superior de Arbitraje hace todos los esfuerzos posibles para conseguir que las partes lleguen a un acuerdo. El procedimiento judicial está abierto para la suspensión de la ejecución de la decisión de la Junta. El Gobierno señala que con arreglo al artículo 138 de la Constitución sobre la «independencia a los tribunales», ningún órgano, autoridad, oficina o individuo puede dar órdenes o instrucciones a los tribunales o a los jueces en relación con el ejercicio de sus facultades judiciales, enviarles

circulares, o hacerles recomendaciones o sugerencias. La Comisión toma nota de que según la CSI si bien la legislación indica que la medida de suspensión debe limitarse a las huelgas que pueden ser nocivas para la salud pública o la seguridad nacional, se ha interpretado de una forma tan amplia que las huelgas en los servicios no esenciales también pueden prohibirse. A este respecto, informa de que en enero de 2019 una huelga convocada por un sindicato ferroviario afiliado a la FIT en Izmir se pospuso con arreglo a estas leyes. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios a este respecto. Considerando que las huelgas pueden suspenderse solo en los servicios esenciales en el estricto sentido del término, en relación con los funcionarios públicos que ejercen la autoridad en nombre del Estado o en caso de crisis nacional aguda, la Comisión pide al Gobierno que garantice que lo señalado anteriormente se tiene en consideración cuando se aplique el artículo 63 de la Ley núm. 6356 y el KHK núm. 678.**

La Comisión recuerda que la CSI alegó anteriormente que el Decreto núm. 5 adoptado en julio de 2018 prevé que una institución que tiene que rendir cuentas directamente ante la Oficina del Presidente —el Consejo de Supervisión del Estado (DDK)— ha sido investida con la autoridad de investigar y realizar auditorías sobre los sindicatos, las asociaciones profesionales, las fundaciones y las asociaciones en cualquier momento. Según la CSI, todos los documentos y actividades de los sindicatos pueden ser investigados sin una orden judicial y el DDK tiene facultades discrecionales para cambiar o suprimir la dirección de los sindicatos. Recordando que cualquier ley que otorgue a las autoridades poderes extendidos de control del funcionamiento interno de los sindicatos más allá de la obligación de presentar informes financieros anuales será incompatible con el Convenio, la Comisión pidió al Gobierno que transmitiera una copia del Decreto núm. 5 para que pudiera realizar un examen a fondo de su conformidad con el Convenio. También pidió al Gobierno que proporcionara información específica en relación a toda investigación y auditoría llevada a cabo en virtud del Decreto núm. 5 así como sobre sus resultados incluyendo cualquier despido o suspensión de dirigentes sindicales. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que nunca se ha realizado una investigación o auditoría de una organización sindical o sobre la suspensión de un dirigente sindical por el DDK con arreglo al Decreto núm. 5. El Gobierno explica que las facultades del Consejo para investigar a fin de garantizar la legalidad, el funcionamiento regular y eficaz y la mejora de la administración emana del artículo 108 de la Constitución. También señala que el Consejo no tiene autoridad para despedir a dirigentes sindicales y nunca ha cometido actos de injerencia y no tiene intención de interferir en el funcionamiento interno de los sindicatos. Las medidas de despidos solo pueden ser tomadas por los tribunales en el marco de las disposiciones legales existentes. Además, la suspensión es una medida aplicada a los funcionarios públicos en los casos en los que lo requiere la prestación de servicios públicos durante una investigación administrativa. Cuando una medida de suspensión tiene que adoptarse en relación con funcionarios electos, tales como dirigentes sindicales, el DDK solo puede proponer la aplicación de esta medida a las autoridades competentes que, en el caso de los sindicatos, la remite a los órganos de supervisión y los comités disciplinarios de los sindicatos. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha transmitido una copia del Decreto núm. 5 y señala que lo examinará una vez que esté disponible la traducción. **La Comisión pide al Gobierno que siga transmitiendo información en relación a toda investigación o auditoría llevada a cabo por el Consejo en virtud del Decreto núm. 5 o del artículo 108 de la Constitución, así como sobre sus resultados, incluyendo las sanciones impuestas.**

Artículo 4. Disolución de sindicatos. La Comisión recuerda que tras el intento de golpe de Estado el 15 de julio de 2016, Turquía ha sufrido una crisis nacional aguda, y se estableció una comisión de investigación para examinar las solicitudes en relación con la disolución de sindicatos a través de un decreto durante el estado de emergencia. La Comisión espera firmemente que la comisión de investigación sea accesible para todas las organizaciones que deseen que realice revisiones y que dicha comisión y los tribunales administrativos que reexaminan sus decisiones que se hayan recurrido, examinarán detenidamente los motivos de disolución de los sindicatos teniendo debidamente en cuenta los principios de libertad sindical. Pidió al Gobierno que proporcionara información sobre el número de solicitudes presentadas por las organizaciones disueltas y el resultado de su examen por la comisión de investigación. La Comisión también pidió al Gobierno que proporcionara información sobre el número y el resultado de las apelaciones contra decisiones negativas de la comisión de investigación en relación con los sindicatos disueltos. La Comisión observa que el Gobierno solo se refiere a los casos de las Confederaciones Cihan-Sen y Aksiyon-İş. Según el Gobierno, estas organizaciones, junto con sus sindicatos afiliados, se disolvieron sobre la base de su conexión con la organización terrorista FETO que perpetuó el intento de golpe de Estado para derrocar al Gobierno democráticamente elegido. El Gobierno indica que los casos de las organizaciones antes mencionadas siguen pendientes ante la comisión de investigación. Recordando que la disolución y suspensión de sindicatos constituye una forma extrema de injerencia de las autoridades en las actividades de organizaciones, la Comisión observa, como se ha señalado anteriormente, que la cuestión de la disolución de sindicatos está siendo examinada por un comité tripartito del Comité de Libertad Sindical establecido para examinar una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento del Convenio núm. 87 por parte del Gobierno de Turquía. La Comisión procederá a examinar esta cuestión una vez que el comité tripartito finalice su labor.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud anterior adoptada en 2019.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1952)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK), recibidas el 31 de agosto de 2020, de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 16 de septiembre de 2020, de la Internacional de la Educación (IE), recibidas el 1.º de octubre de 2020, y de las respuestas detalladas del Gobierno al respecto. La Comisión toma nota además de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de la Administración Pública (MEMUR-SEN) y de la Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-IS), comunicadas junto con la memoria del Gobierno. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones formuladas por la TÜRK-IS. La Comisión toma nota por último de las observaciones de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TİSK), recibidas el 29 de septiembre de 2020.

Ámbito de aplicación del Convenio. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, si bien el personal penitenciario, al igual que los demás funcionarios públicos, está amparado por los convenios colectivos concluidos en la función pública, esta categoría de trabajadores no disfruta del derecho de sindicación (artículo 15 de la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos de la Función Pública (Ley núm. 4688)). La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias, inclusive realizando una revisión de la legislación, para garantizar que el personal de los establecimientos penitenciarios pueda estar representado efectivamente por las organizaciones que estime convenientes en las negociaciones que le afecte. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que está prohibido para esta categoría de funcionarios públicos constituir sindicatos y afiliarse a ellos, debido a la naturaleza de su trabajo y a consideraciones de orden público y de seguridad, de disciplina y de jerarquía, que son principios generales en la administración pública. **Al tiempo que recuerda que todos los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado o que no son miembros de las fuerzas armadas o de la policía, definidos de manera restrictiva, deben disfrutar de los derechos que se contemplan en el Convenio, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias, incluida la revisión del artículo 15 de la Ley núm. 4688, con miras a garantizar que el personal de los establecimientos penitenciarios pueda estar representado efectivamente en las negociaciones colectivas que le afecte por las organizaciones que estime convenientes. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre todas las medidas adoptadas a este respecto.**

Tomando nota además de que la MEMUR-SEN señala la necesidad de garantizar los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva a los trabajadores suplentes (docentes, personal de enfermería, parteras, etc.), así como a los funcionarios públicos que desempeñan sus funciones sin un contrato de trabajo, la Comisión pide al Gobierno que formule comentarios al respecto.

Artículos 1 y 3 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. En seguimiento de las conclusiones de junio de 2013 de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo (en adelante, la Comisión de la Conferencia), la Comisión pidió al Gobierno que estableciera un sistema de recopilación de datos en materia de discriminación antisindical tanto en el sector privado como en el público. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en la actualidad, no es posible obtener datos fiables sobre los casos de discriminación antisindical. En relación con esto, el Gobierno indica las dificultades que conlleva la recopilación de datos, que incluyen la duración de los procesos judiciales y la necesidad de tomar medidas considerables en los registros y bases de datos de diversas instituciones. El Gobierno indica que es necesario colaborar con todas las organizaciones e instituciones pertinentes en lo referente a la cuestión de la discriminación, y que estas instituciones deben establecer su propia infraestructura de base de datos y sistemas de registro para detectar la discriminación antisindical. La Comisión toma nota de esas indicaciones y subraya la importancia de estos datos para que el Gobierno cumpla su obligación de prevenir, vigilar y sancionar los actos de discriminación antisindical. **La Comisión reitera la solicitud realizada por la Comisión de la Conferencia en junio de 2013, y espera que se desplieguen los esfuerzos necesarios en cada institución pertinente a tal efecto. La Comisión pide al Gobierno proporcione en su próxima memoria información sobre las medidas adoptadas o previstas a este respecto. La Comisión toma nota a este respecto de la indicación de la TİSK de que los interlocutores sociales están comprometidos a aunar esfuerzos en este sentido. La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir una vez más a la asistencia técnica de la OIT a este respecto.**

Artículos 1, 2 y 3. Despidos masivos en el sector público en virtud de los decretos del estado de emergencia. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de la información sobre el elevado número de suspensiones y despidos de miembros y dirigentes de sindicatos bajo el estado de emergencia. A este respecto, había tomado nota de la alegación según la cual el poder político utilizaba el estado de emergencia para atacar y castigar a determinados sindicatos y para ejercer presión sobre sindicatos de la oposición despidiendo a sus afiliados. Esperando firmemente que la comisión de investigación (establecida para examinar estos despidos), dispusiera de los medios necesarios para examinar los hechos pertinentes, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre el funcionamiento de la comisión y que indicara el número de solicitudes recibidas de miembros y dirigentes de sindicatos, y los resultados de su examen. Asimismo, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre el número y el resultado de las apelaciones presentadas contra las decisiones negativas de la comisión de investigación sobre miembros y dirigentes de sindicatos. La

Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, a fecha de 2 de octubre de 2020, se habían presentado 126 300 solicitudes a la Comisión de Investigación. Desde el 22 de diciembre de 2017, la Comisión ha pronunciado sus decisiones respecto a 110 250 solicitudes, de las cuales, 12 680 fueron aceptadas (para readmisión) y 97 570 fueron denegadas, mientras que 16 050 solicitudes siguen pendientes. El Gobierno explica que las decisiones de la Comisión se difunden a las instituciones en las que las personas asumieron funciones en el momento de su despido o suspensión, que entonces llevan a cabo los nombramientos junto con el Consejo de Educación Superior, según proceda. El Gobierno indica además que puede interponerse un recurso de anulación contra la decisión de la Comisión y de la institución u organización en la que la persona de que se trate asumió sus funciones en último lugar ante cualquiera de los seis Tribunales Administrativos de Ankara en el plazo de sesenta días a partir de la fecha de notificación de la decisión. El Gobierno señala que no existe información estadística disponible sobre el número de miembros o dirigentes sindicales que han presentado una solicitud ante la Comisión de Investigación o ante los Tribunales Administrativos de Ankara.

La Comisión recuerda que anteriormente había tomado nota de que, según las observaciones de la CSI de 2019, más de 11 000 representantes y miembros de la KESK fueron suspendidos de sus puestos de trabajo o despedidos a causa de sus actividades sindicales, y había pedido al Gobierno que formulara comentarios al respecto. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones más recientes, la KESK señala que cerca del 89 por ciento de todas las solicitudes son denegadas por la Comisión, y alega que se pospone el examen de los casos en los que están involucrados sus miembros. La Comisión toma nota además de que el Gobierno reitera que, dada la tasa más elevada de decisiones positivas en relación con los afiliados a la KESK (una de cada tres, lo cual supera la tasa media), las alegaciones de la KESK son infundadas. El Gobierno niega asimismo que las medidas impuestas a los miembros de la KESK se basaran en motivos antisindicales, y se remite a las disposiciones legislativas que brindan protección contra los actos de discriminación antisindical.

Además, a este respecto, la Comisión toma nota de las alegaciones de la IE, según las cuales: durante el periodo del estado de emergencia, se destituyó de la administración pública a 1 628 miembros del Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza y de la Ciencia en Turquía (EĞİTİM SEN) en virtud de decretos con fuerza de ley; solo se examinó el 12,7 por ciento de los expedientes relativos a estos sindicalistas, de los cuales se denegaron 126 solicitudes y solo se aceptaron 79 y, en mayo de 2020, 1 178 miembros del EĞİTİM SEN seguían estando desempleados. Al tiempo que toma nota de la respuesta del Gobierno de que la tasa de aceptación en lo que respecta a la readmisión del EĞİTİM SEN (38,5 por ciento) supera con creces la tasa promedio (11,5 por ciento), la Comisión expresa su **preocupación** ante la alegación de que cerca del 75 por ciento de los miembros del EĞİTİM SEN despedidos siguen estando desempleados. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios al respecto.**

Al tiempo que toma nota de las estadísticas generales proporcionadas por el Gobierno, así como de la información detallada en la que recuerda los motivos del estado de emergencia, la Comisión **lament**a una vez más la falta de información concreta sobre el número de afiliados y dirigentes sindicales afectados. La Comisión toma nota con **preocupación** del elevado número de casos de denegación (actualmente, el 88,5 por ciento) y **lament**a además la falta de información sobre el número y el resultado de las apelaciones contra las decisiones negativas de la Comisión de Investigación en relación con afiliados y dirigentes sindicales. **La Comisión reitera la firme esperanza de que la comisión de investigación y los tribunales administrativos ante los que se apelan sus decisiones examinen detenidamente los motivos de despido de los afiliados y dirigentes sindicales en el sector público y ordenen la reincorporación de los sindicalistas despedidos por motivos antisindicales. La Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información específica sobre el número de solicitudes recibidas de afiliados y dirigentes sindicales, el resultado del examen realizado por la comisión de investigación, y el número y el resultado de las apelaciones contra las decisiones negativas de esa comisión en relación con afiliados y dirigentes sindicales.**

Artículo 1. Discriminación antisindical durante el periodo de empleo. La Comisión recuerda las observaciones de la KESK y del EĞİTİM-SEN, que alegan que cientos de sus miembros, sobre todo del sector de la educación, fueron trasladados en contra de su voluntad desde sus lugares de trabajo en 2016 (al menos 122 traslados, principalmente por haber participado en actividades y eventos sindicales) y 2017 (1 267 traslados, de los cuales 1 190 en el sector de la educación). La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para impedir traslados y descensos de categoría antisindicales en el futuro, y que garantizara que, si alguna medida discriminatoria antisindical sigue en vigor, se revoque inmediatamente. La Comisión toma nota de las alegaciones más frecuentes de la KESK relativas a la reubicación de sus miembros, la terminación de sus contratos y las suspensiones por haber ejercido sus derechos sindicales, así como de las investigaciones administrativas emprendidas por los empleadores. Toma nota asimismo de que las alegaciones de que los sindicatos están fracasando en varias empresas y de la respuesta detallada del Gobierno al respecto. La Comisión toma nota de que el Gobierno niega toda discriminación contra las actividades sindicales legítimas de cualquier organización sindical, y pone de relieve que, de conformidad con la legislación nacional, no puede tener lugar un despido o una suspensión a causa de actividades sindicales legítimas o de la afiliación a un sindicato. El Gobierno señala que la protección que brinda la legislación contra la discriminación antisindical tanto en el sector público como en el privado se ha fortalecido y decidido a través del sistema judicial, que incluye la presentación de una solicitud ante el Tribunal

Constitucional y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos contra la violación de los derechos y libertades fundamentales por parte de las autoridades públicas. Refiriéndose a la alegación de reubicación formulada por la KESK, el Gobierno señala la legislación aplicable a la administración pública, que prevé la reubicación si lo requieren las necesidades del servicio. La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por las organizaciones de los trabajadores y de la información detallada comunicada por el Gobierno. ***La Comisión pide al Gobierno que siga colaborando con los interlocutores sociales en lo referente a las quejas de prácticas de discriminación antisindical tanto en el sector público como en el privado.***

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Negociación intersectorial. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que si bien la negociación intersectorial que da como resultado «protocolos marco de convenios colectivos públicos» era posible en el sector público, no lo era en el sector privado. A este respecto, tomó nota de que según lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley núm. 6356, los convenios colectivos de trabajo pueden cubrir uno o más lugares de trabajo de la misma rama de actividad, con lo cual la negociación intersectorial en el sector privado resulta imposible. La Comisión pidió al Gobierno que contemplara, en consulta con los interlocutores sociales, la modificación del artículo 34 de la Ley núm. 6356 de modo que no se limite la posibilidad de que las partes del sector privado participen en convenios intersectoriales, regionales o nacionales, si así lo desean. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el artículo 34 de la Ley se redactó teniendo en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales. El Gobierno indica que esta disposición regula el alcance y el nivel de la negociación colectiva, con miras a proteger y fortalecer la paz en el lugar de trabajo, y que la legislación en cuestión no restringe la negociación colectiva en el lugar de trabajo, sino que permite asimismo la negociación a nivel de empresa y de grupo, así como los acuerdos marco. La Comisión toma nota de la indicación de la TISK de que, debido a las características sectoriales y a las dificultades para compilar todas ellas en un único acuerdo, los acuerdos intersectoriales o nacionales no gozan del apoyo de los interlocutores sociales. Al tiempo que toma nota de estas explicaciones, la Comisión recuerda que, en virtud del artículo 4 del Convenio, la negociación colectiva debería seguir siendo posible a todos los niveles, y la legislación no debería imponer restricciones en relación con esto. ***Por consiguiente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que contemple, en consulta con los interlocutores sociales, la modificación del artículo 34 de la Ley núm. 6356 de modo que las partes del sector privado que quieran participar en convenios intersectoriales regionales o nacionales puedan hacerlo sin resultar perjudicadas. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto.***

Requisitos para ser un agente de negociación. La Comisión recuerda que en sus comentarios anteriores, tomó nota de que el artículo 41, 1), de la Ley núm. 6356 estableció inicialmente los siguientes requisitos para ser agente de negociación colectiva: el sindicato debía representar como mínimo al 1 por ciento (y más adelante, progresivamente al 3 por ciento) de los trabajadores de una determinada rama de actividad, a más del 50 por ciento de los trabajadores empleados en el lugar de trabajo y al 40 por ciento de los trabajadores de la empresa cubierta por el convenio colectivo. También recuerda que, en la Ley núm. 6552, de 10 de septiembre de 2014, se rebajó el umbral de representatividad del 3 al 1 por ciento, y que, adicionalmente, el artículo 1 de la Ley núm. 6356 que establece que el umbral de representatividad del 1 por ciento de los miembros debía aumentarse a un 3 por ciento para los sindicatos que no están afiliados a confederaciones que pertenezcan al Consejo Económico y Social fue derogado por el Tribunal Constitucional. Por consiguiente, el umbral de la rama de actividad del 3 por ciento se redujo al 1 por ciento para todos los sindicatos. Además, la Comisión recuerda que, hasta el 6 de septiembre de 2018, se concedieron exenciones legales en lo que respecta al requisito relativo al umbral de la rama a tres categorías de sindicatos previamente autorizados, para que no perdieran la autorización para poder negociar. Recordando que diversas organizaciones de trabajadores habían expresado su preocupación en relación a la perpetuación del doble umbral y observando que la exención concedida a los sindicatos previamente autorizados era transitoria, la Comisión pidió al Gobierno que indicara si se había prolongado la exención más allá del 6 de septiembre de 2018, y que informara sobre la repercusión de la decisión tomada a este respecto en la capacidad de negociar de los sindicatos previamente autorizados. Además, solicitó al Gobierno que siguiera examinando, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, la repercusión de mantener la imposición de un umbral sectorial sobre el movimiento sindical y sobre el mecanismo nacional de negociación colectiva en su conjunto y que si de confirmarse que el mantenimiento del umbral del 1 por ciento redundaba en detrimento del mecanismo nacional de negociación colectiva revisase la Ley con miras a eliminar dicho umbral.

La Comisión recuerda que el Gobierno había señalado anteriormente que la Ley núm. 6356 se elaboró en consulta con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta los principios universales en materia de derechos y libertades sindicales. Tras la entrada en vigor de las disposiciones que establece la Ley, el Gobierno obtuvo las opiniones y evaluaciones de los interlocutores sociales. Si bien algunos interlocutores sociales pidieron que se mantuviera el umbral de la rama de actividad, otros consideraron que este umbral tenía que reducirse o suprimirse; no se alcanzó un consenso sobre esta cuestión. El Gobierno había indicado que, si se alcanzaba un consenso sobre esta cuestión, se adoptarían medidas para establecer las disposiciones necesarias.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la exención provisional del requisito del umbral de la rama de actividad se prorrogó hasta el 12 de junio de 2020 en virtud de la Ley núm. 30799, publicada el 12 de junio de 2019. El Gobierno indica que, a raíz de la publicación de la Ley, los sindicatos exentos concluyeron convenios colectivos. La Comisión toma nota de la indicación de la TISK de que se ha brindado a los sindicatos exentos una oportunidad considerable de aumentar su número de miembros. Sin embargo, después de tres prórrogas consecutivas, la mayoría de los sindicatos en cuestión no han alcanzado el umbral de la rama de actividad. La TISK indica que hubo consenso entre los interlocutores sociales para que se eliminara la exención. **Tomando nota de que la exención provisional ha expirado el 12 de junio de 2020, la Comisión pide al Gobierno que indique si se ha decidido otra prórroga y, en caso negativo, que proporcione información sobre el impacto de la no prolongación de la capacidad de participar en la negociación colectiva y que indique cuál es el estatus de los convenios colectivos concluidos por estas últimas. También solicita al Gobierno que continúe supervisando el impacto de la perpetuación del requisito del umbral de la rama de actividad sobre el movimiento sindical y los mecanismos de nacionales de negociación colectiva en su conjunto, en plena consulta con los interlocutores sociales, y que proporcione información a este respecto.**

En lo que respecta a los umbrales de representatividad en el lugar de trabajo y la empresa, en sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota del artículo 42, 3), de la Ley núm. 6356, que dispone que si se determina que no existe ningún sindicato de trabajadores que cumpla con los requisitos necesarios para ser autorizado a realizar negociaciones colectivas, esta información se notificará a la parte que ha realizado la solicitud de determinación de competencias. También tomó nota de que el artículo 45, 1), dispone que un convenio concluido sin documento de autorización se considerará nulo y sin efecto. Tomando nota del principio de «un solo acuerdo para cada lugar de trabajo o empresa» aprobado a través de la legislación turca, la Comisión recordó que, con arreglo al sistema de designación de un agente exclusivo de negociación, si no hay un sindicato que represente al porcentaje de trabajadores exigido para ser declarado agente exclusivo, todos los sindicatos de la unidad, juntos o por separado, deben poder entablar una negociación colectiva, al menos en nombre de sus propios afiliados. La Comisión hizo hincapié en que, si se permitiera que los sindicatos minoritarios negociaran de forma conjunta, la Ley podría adoptar un enfoque más propicio para el desarrollo de la negociación colectiva sin comprometer el principio de «un solo acuerdo para cada lugar de trabajo o empresa». La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar la legislación, en consulta con los interlocutores sociales, y que proporcionara información a este respecto. La Comisión toma nota de que el Gobierno hace referencia a su anterior indicación, según la cual: 1) la cuestión de la modificación del sistema de negociación colectiva se debatió con los interlocutores sociales, pero ningún modelo puede ser convenido por todos, y 2) estaría dispuesto a considerar la propuesta de modificación de la legislación si la proponían los interlocutores sociales y si esta propuesta era objeto de consenso. La Comisión reconoce que, si bien la búsqueda de un consenso en materia de negociación colectiva es importante, no puede constituir un obstáculo a la obligación del Gobierno de poner la legislación y la práctica en conformidad con el Convenio. **Por lo tanto, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que modifique la legislación a fin de garantizar que si no hay un sindicato que represente al porcentaje de trabajadores exigido para ser declarado agente exclusivo de negociación, todos los sindicatos de la unidad, juntos o por separado, deben poder entablar una negociación colectiva, al menos en nombre de sus propios afiliados. Pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas o previstas a este respecto.**

Artículos 4 y 6. Derechos de negociación colectiva de los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado. Ámbito de aplicación de la negociación colectiva. La Comisión había tomado nota de que el artículo 28 de la Ley núm. 4688, en su versión modificada en 2012, limita el ámbito de aplicación de los convenios colectivos a los «derechos sociales y pecuniarios» únicamente, excluyendo en consecuencia cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los ascensos y las perspectivas de carrera profesional, así como las sanciones disciplinarias. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica de nuevo que las solicitudes de los sindicatos y sus confederaciones que no entran dentro de la categoría de derechos financieros o sociales se reciben y se examinan en otras plataformas, más apropiadas, establecidas en paralelo a la negociación colectiva. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada de nuevo a recordar que los funcionarios no adscritos a la administración del Estado deberían gozar de las garantías previstas en el Convenio y, por consiguiente, poder negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y que las medidas adoptadas unilateralmente por las autoridades para limitar el alcance de los asuntos negociables son a menudo incompatibles con el Convenio. Sin embargo, la Comisión también quiere recordar que el Convenio es compatible con los sistemas que requieren la aprobación autoridades competentes de determinadas condiciones o cláusulas económicas de los convenios colectivos relativos a la función pública, en la medida en que las autoridades respeten el acuerdo adoptado. **Teniendo presente la compatibilidad con el Convenio de las modalidades especiales de negociación en el sector público, como se ha expuesto anteriormente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para suprimir las restricciones sobre las cuestiones objeto de negociación colectiva de manera que el ámbito de aplicación de los derechos de negociación colectiva de los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado se ajuste plenamente al Convenio.**

Negociación colectiva en el sector público. Participación de los sindicatos sectoriales más representativos. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que, de conformidad con el artículo 29 de la Ley núm. 4688, la delegación de empleadores públicos (PED) y la delegación de sindicatos de funcionarios públicos (PSUD) son las partes en los convenios colectivos concluidos en la función pública. A este respecto, las propuestas para la sección general del convenio colectivo son elaboradas por los miembros de la confederación de la PSUD y las propuestas de convenios colectivos en cada rama de servicios son elaboradas por los sindicatos representativos de dicho sector en la PSUD. Asimismo, la Comisión tomó nota de la observación de la Confederación de Sindicatos de Empleados Públicos de Turquía (TÜRKİYE KAMU-SEN) a este respecto, señalando que muchas de las propuestas de los sindicatos autorizados en el sector son aceptadas en tanto que propuestas relativas a la sección general del acuerdo, es decir, que deben ser presentadas por una confederación, de conformidad con las disposiciones del artículo 29, y que este mecanismo priva a los sindicatos sectoriales de la capacidad de ejercer directamente su derecho a efectuar propuestas. Al tiempo que tomó nota de que, si bien los sindicatos más representativos de la rama están representados en la PSUD y toman parte en las comisiones técnicas sectoriales específicas, su papel en el ámbito de la PSUD está limitado debido a que no tienen derecho a formular propuestas de convenios colectivos, en particular cuando sus peticiones son calificadas como generales o relacionadas con más de una rama de servicios, la Comisión solicitó al Gobierno que garantizara que esos sindicatos puedan formular propuestas generales. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a su indicación anterior de que la negociación colectiva se celebra cada dos años a fin de discutir cuestiones que conciernen tanto a las ramas de servicios como a las cuestiones generales. En ese momento, los sindicatos autorizados que tienen el número más elevado de miembros en esas ramas de servicios determinan por separado las ofertas de negociación colectiva para todas las ramas de servicios. Lógicamente, las propuestas de los sindicatos se establecen exclusivamente para cada rama de servicios debido a las diferencias existentes entre las ramas de servicios y los funcionarios públicos en el ámbito de estas ramas y se debaten en los comités especiales establecidos separadamente para las ramas de servicios por los presidentes de la PED y la PSUD. **Considerando que, cuando se establecen órganos paritarios en el marco de la conclusión de convenios colectivos y las condiciones impuestas por la Ley para la participación de esos órganos son tales que impiden al sindicato más representativo de la rama de actividad participar en la labor de esos órganos, se menoscaban los principios establecidos por el Convenio, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que garantice que la Ley núm. 4688 y su aplicación permiten a los sindicatos más representativos de cada rama hacer propuestas de convenios colectivos, incluso sobre cuestiones que pueden interesar a más de una rama de servicios, en lo que respecta a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado.**

Negociación colectiva en el sector público. Consejo de arbitraje de los empleados del sector público. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que, con arreglo a los artículos 29, 33 y 34 de la Ley núm. 4688, en caso de que fracasen las negociaciones en el sector público, la presidencia de la PED (Ministro de Trabajo), en nombre de la administración pública, y la presidencia de la PSUD en nombre de los empleados públicos, pueden presentar un recurso ante el Consejo de arbitraje de los empleados del sector público. Las decisiones del Consejo son definitivas y tendrán el mismo efecto y vigor que el convenio colectivo. La Comisión tomó nota de que siete de los 11 miembros del Consejo, incluido el presidente, son designados por el Presidente de la República y consideró que este proceso de selección puede suscitar dudas en cuanto a la independencia e imparcialidad del Consejo. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para reestructurar la composición del Consejo de arbitraje o el método de designación de sus miembros para que se exprese mejor su independencia e imparcialidad y ganarse así la confianza de las partes. La Comisión toma nota de que el Gobierno se remite a su memoria de 2019, en la que confirma que el Presidente de la República no solo nombra al Presidente del Consejo sino también a los otros cinco miembros del Consejo con conocimientos de administración pública, finanzas públicas y sobre el régimen del personal público, y al miembro académico propuesto por las confederaciones competentes. **La Comisión pide al Gobierno que considere la posibilidad de revisar, en consulta con los interlocutores sociales, el método de designación de los miembros del Consejo para que se exprese mejor su independencia e imparcialidad y ganarse así la confianza de las partes.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) (ratificación: 1993)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

Artículo 1 del Convenio. Despidos masivos de funcionarios públicos. La Comisión había tomado nota de que, tras el intento de golpe de Estado de julio de 2016, un gran número de funcionarios públicos, incluido un número indeterminado de representantes sindicales, fueron despedidos sobre la base de decretos de emergencia. La Comisión había pedido al Gobierno que garantizara que los representantes de los trabajadores no eran despedidos sobre la base de su estatus o actividades como representantes de los

trabajadores o su afiliación a un sindicato o su participación en actividades sindicales, siempre que actúen de conformidad con las leyes existentes. En caso de participación de un representante de los trabajadores en actividades ilegales, la Comisión pidió al Gobierno que vele por que se apliquen las garantías de debido proceso. Asimismo, la Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara información estadística sobre el número de representantes sindicales afectados por los despidos y suspensiones sobre la base de decretos de emergencia. La Comisión tomó nota del establecimiento, por un periodo de dos años, de una comisión de investigación *ad hoc* competente para revisar los despidos basados directamente en los decretos del estado de emergencia y, a este respecto, tomó nota con preocupación de que dicha comisión debería examinar muchos casos en un periodo de tiempo relativamente corto. La Comisión pidió al Gobierno que garantizara que, si desean que se revise su caso, todos los representantes de los trabajadores despedidos pueden acceder a la comisión *ad hoc*, y que a esta se le asignen la capacidad, los recursos y el tiempo adecuados para llevar a cabo el proceso de revisión de manera pronta, imparcial y expedita. Además, la Comisión solicitó al Gobierno que velara por que la carga de probar que los despidos son de carácter discriminatorio no recaiga solamente sobre los representantes de los trabajadores despedidos, pidiendo a los empleadores y a las autoridades pertinentes que establezcan que la decisión de despedirlos estuvo basada en otros motivos. Por último, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información estadística sobre el número de solicitudes presentadas por representantes de los trabajadores afectados que han sido tramitadas por la comisión de investigación y los tribunales administrativos, y que indicara el resultado de estos procedimientos.

La Comisión tomó nota de que el Gobierno indica en su memoria de 2019 que el despido de funcionarios de la administración pública, entre los que pueden figurar algunos representantes sindicales, a través de decretos del estado de emergencia, se basaba en su pertenencia a organizaciones terroristas o su conexión con estas, tras el intento de golpe de Estado de 2016. El Gobierno reiteró que, después del intento de golpe de Estado, promulgó decretos del estado de emergencia a fin de eliminar la influencia de organizaciones terroristas como el movimiento Gulen (FETO), el Partido de los Trabajadores Del Kurdistán (PKK) o ISIS (DAESH). Según el Gobierno, estas organizaciones terroristas, en particular la que perpetró el mencionado intento de golpe de Estado para derrocar al Gobierno legítimo y democráticamente elegido de Turquía, se han introducido en la estructura de las instituciones y organismos del gobierno central y de los gobiernos locales, especialmente en las fuerzas armadas, la policía, el Poder Judicial y las instituciones educativas. El Gobierno también reiteró que, por una parte, los funcionarios públicos están obligados a desempeñar sus funciones con lealtad a la Constitución y cumpliendo la legislación existente, de una manera respetuosa con los principios de objetividad e igualdad, mientras, que por otra parte, no deben pertenecer ni ayudar a ningún movimiento, grupo, organización o asociación que lleve a cabo actividades ilegales. Señaló que el hecho de ser funcionario público o miembro o representante de un sindicato o incluso dirigente sindical no garantiza la inmunidad frente al procesamiento por actividades ilegales. El Gobierno también explicó que los procedimientos de despido o de suspensión de los funcionarios públicos que se consideraba pertenecían a, o colaboraban con organizaciones o estructuras terroristas, o entidades o grupos que el Consejo de Seguridad Nacional consideraba iban en contra de la seguridad nacional de Estado, se realizaban de conformidad con las disposiciones de la Ley sobre el Estado de Excepción núm. 2935, la Ley sobre Funcionarios Públicos núm. 657 y los decretos con fuerza de ley. A este respecto, el Gobierno se refirió a la sentencia del Tribunal Constitucional de Turquía en un caso de despido de dos miembros del tribunal, en la que se señala que «aunque el golpe de Estado se impidió *de facto*, tomar medidas para eliminar los peligros contra el orden democrático y constitucional, los derechos y las libertades fundamentales y la seguridad nacional, y para prevenir futuros intentos de golpe de Estado no solo es competencia de las autoridades estatales, sino también es un deber y una responsabilidad hacia los individuos y la sociedad que no puede posponerse [...] en algunos casos, el Estado no puede eliminar las amenazas contra el orden democrático y constitucional, y los derechos y libertades fundamentales y la seguridad nacional a través de los procedimientos administrativos ordinarios. Por consiguiente, puede ser necesario imponer procedimientos administrativos extraordinarios hasta que se eliminen estas amenazas».

El Gobierno explicó que la comisión de investigación se estableció para garantizar que las personas afectadas por los decretos del estado de emergencia fuesen objeto de un procedimiento justo. Los funcionarios públicos despedidos directamente a través del decreto con fuerza de ley podían recurrir la decisión de despido ante la comisión de investigación y los solicitantes cuyo recurso no fuese aceptado por la comisión, podían presentar su caso ante los tribunales administrativos competentes. El Gobierno reiteró que un despido mediante la aplicación de un decreto con fuerza de ley era una medida que solo se aplicaba durante el estado de excepción y que todas las vías de recurso para contestar las decisiones de la comisión de investigación se encuentran disponibles, incluso a través del Tribunal Constitucional de Turquía y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El mandato de la comisión de investigación se puede renovar por un año después del periodo inicial de dos años. Así, la comisión de investigación continuará funcionando hasta que haya realizado todo su trabajo. Todos los funcionarios públicos que han sido despedidos, incluidos los representantes sindicales, tienen derecho a presentar una apelación ante la comisión de investigación para que revise sus despidos; la única excepción son los miembros del Poder Judicial que deberán presentar su solicitud ante los órganos judiciales designados por el decreto y la ley pertinentes. Las actividades de la

comisión de investigación pueden seguirse a través de su página web. El Gobierno destacó que la Comisión emprendió su trabajo sin otra intención que la de proteger el orden constitucional democrático, el Estado de derecho y los derechos individuales, y trabaja de manera transparente respetando los derechos de las personas. Según el Gobierno, el debido proceso legal se respetaba adecuadamente y cada funcionario público que hubiese sido despedido, tenía acceso a recursos legales.

El Gobierno explicó asimismo que, tras el examen, la Comisión puede desestimar o aceptar la solicitud. En caso de que se acepte la solicitud de la persona despedida de la función pública, o de una profesión o una organización, la decisión se notifica a la organización/institución pública en la que el solicitante tuvo su último empleo para que se proceda a su reincorporación en un plazo de quince días. En caso de denegación de la solicitud, el solicitante puede presentar una apelación ante los tribunales administrativos competentes. En cuanto a la carga de la prueba, la comisión pide a la institución pertinente que presente documentos e información que demuestren que el solicitante pertenece a una organización terrorista o tiene conexión con ella. Si no se proporcionan estos documentos y esta información y no existe ninguna investigación o enjuiciamiento en relación con el solicitante, la comisión acepta la solicitud de reincorporación. Las decisiones de la comisión se transmiten a la institución u organización pertinente, que después nombra a la persona cuya reincorporación se pronunció. El Consejo de Jueces y Fiscales puede presentar un recurso de nulidad ante el Tribunal Administrativo de Ankara contra la decisión de la comisión y la institución u organización pertinente en un periodo de sesenta días a partir de la fecha de notificación de la decisión. A este respecto, la Comisión toma nota de que en su memoria complementaria, el Gobierno indica que se designan seis tribunales administrativos de Ankara para tratar los casos de anulación.

La Comisión toma nota, además, de que en su memoria complementaria el Gobierno reitera que, aparte de sus siete miembros, la Comisión emplea un total de 250 personas, 80 de las cuales son jueces, expertos e inspectores empleados como relatores. Tras el establecimiento de una infraestructura de procesamiento de datos para el proceso de solicitud, se ha registrado en este sistema la información sobre las solicitudes recibidas de 20 instituciones y organizaciones. El Gobierno indica asimismo que se han clasificado, registrado y archivado un total de 490 000 expedientes, incluidos los expedientes del personal, los expedientes judiciales y las solicitudes anteriores.

El Gobierno informa de que, a través de los decretos del estado de emergencia, se adoptaron 131 922 medidas, incluido el despido de la función pública de 125 678 personas. A fecha de 29 de octubre de 2020, la comisión había pronunciado 110 250 decisiones en relación con las 126 200 solicitudes recibidas; siguen aún pendientes 16 050 solicitudes. De estas 110 250 solicitudes sobre las que se tomó una decisión, 12 680 fueron aceptadas para su restablecimiento y 97 570 fueron rechazadas.

La Comisión recuerda que el Gobierno indicó anteriormente que no se disponía de información estadística sobre el número de representantes sindicales afectados y el número de solicitudes presentadas ante los tribunales.

Asimismo, la Comisión recuerda que el *artículo 1* del Convenio exige que los representantes de los trabajadores deberán gozar de protección eficaz contra los despidos basados en sus actividades como tales o en la afiliación sindical o participación en actividades sindicales, siempre que actúen conforme a las leyes, los contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. A este respecto, la Comisión también recuerda que ha pedido al Gobierno que garantice que los representantes de los trabajadores despedidos no asumen por su sola cuenta la carga de la prueba de que el despido ha sido discriminatorio. ***Si bien toma nota de la información actualizada transmitida por el Gobierno a este respecto, la Comisión le pide una vez más que proporcione más información sobre el examen de los casos en los que los representantes de los trabajadores alegan ante la comisión de investigación o el tribunal administrativo que fueron objeto de un despido debido a sus actividades sindicales o a su afiliación a un sindicato legítimos.*** La Comisión lamenta tomar nota de que no se dispone de información estadística sobre el número de representantes sindicales afectados y el número de solicitudes que estos han presentado ante los tribunales, y señala que esta información resulta fundamental para saber si realmente se garantiza la protección de los representantes de los trabajadores prevista en el Convenio. ***Tomando nota de la información detallada y actualizada que el Gobierno proporciona en relación con el sistema de procesamiento de datos establecido para la comisión de investigación, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que este sistema permite extraer información sobre el número de representantes sindicales afectados. La Comisión pide de nuevo al Gobierno que transmita esta información y que indique, en particular, el número de representantes sindicales reintegrados tras la decisión de la comisión de investigación y el número de apelaciones presentadas ante los tribunales administrativos, así como el resultado de estas apelaciones.***

Uruguay

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1954)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio 2020). La Comisión procedió

a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2019. Toma nota asimismo de las observaciones conjuntas de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS), la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) recibidas el 1.º de septiembre y 22 de noviembre de 2019, así como el 30 de septiembre de 2020 las cuales, al igual que las observaciones de la CSI, tratan cuestiones que la Comisión aborda en este comentario. La Comisión toma nota asimismo de la respuesta del Gobierno a las observaciones de las organizaciones de empleadores de 2019 y 2020.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (en adelante la Comisión de la Conferencia), en junio de 2019, sobre la aplicación del Convenio por Uruguay. La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a: i) iniciar medidas legislativas antes del 1.º de noviembre de 2019, previa consulta plena con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y tomando en consideración la recomendación de los órganos de control de la OIT, a fin de garantizar la plena conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, y ii) preparar, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, una memoria para presentarla a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2019, informando detalladamente sobre las medidas adoptadas para realizar progresos en la plena aplicación del Convenio en la legislación y la práctica.

Artículo 4 del Convenio. Promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria. Desde hace varios años la Comisión, junto con el Comité de Libertad Sindical (caso núm. 2699), solicitan al Gobierno que revise la Ley núm. 18566 de 2009 (ley que establece los principios y derechos fundamentales del sistema de negociación colectiva, en adelante la Ley núm. 18566) con miras a asegurar su plena conformidad con los principios de la negociación colectiva y los convenios ratificados por el Uruguay en la materia. En comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que, en 2015, 2016 y 2017 el Gobierno había sometido a los interlocutores sociales varias propuestas de modificaciones normativas, las cuales, según había indicado el Gobierno, no habían obtenido el consenso necesario entre las partes.

En su último comentario, la Comisión tomó nota de que, según había informado el Gobierno: i) con fecha 29 de octubre de 2019, el Gobierno, tras varias reuniones tripartitas, presentó al Parlamento un proyecto de ley que modificaba algunos aspectos de la Ley núm. 18566, de fecha 11 de septiembre de 2009, y ii) el proyecto constituía una síntesis de las propuestas que había hecho el Gobierno desde 2015 a la fecha.

La Comisión tomó nota de que, en sus observaciones de 2019, la CNCS, la CIU y la OIE manifestaron que las propuestas de modificación contenidas en el proyecto de ley eran insuficientes y que algunas de ellas deberían de haberse redactado de forma diferente. Manifestaron además que en las reuniones tripartitas el Gobierno había indicado que elaboraría un proyecto de ley en la medida en que existieran consensos. La Comisión observó, por otra parte, que según indicaba el Gobierno, en las reuniones tripartitas el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) había manifestado que, si bien estaba dispuesto a discutir, en su concepto la Ley núm. 18566 no ameritaba ser modificada. Por su parte, la CSI había indicado que más del 90 por ciento de los trabajadores estaba amparado por convenios colectivos y que se debía ser prudente a la hora de tomar medidas que pudieran desestabilizar este mecanismo eficaz.

La Comisión observó que las modificaciones propuestas contenidas en el proyecto de ley ya habían sido remitidas a su atención en la anterior memoria del Gobierno. Al tiempo que recordó que había considerado que esas modificaciones eran acordes con la obligación que se desprende del *artículo 4* del Convenio de promover la negociación colectiva libre y voluntaria, la Comisión lamentó observar que, a pesar de sus reiterados comentarios, el proyecto de ley no planteaba modificaciones ni esclarecimientos acerca de la competencia de los consejos de salarios en materia de ajustes a las remuneraciones que estén por encima de los mínimos por categoría y de condiciones de trabajo (artículo 12 de la Ley núm. 18566). La Comisión observó que la CNCS, la CIU y la OIE habían expresado preocupación al respecto.

La Comisión recordó nuevamente en esa ocasión que si bien la fijación de los salarios mínimos puede ser objeto de decisiones de instancias tripartitas, el *artículo 4* del Convenio persigue la promoción de la negociación bipartita para la fijación de las condiciones de trabajo, por lo cual todo convenio colectivo sobre fijación de condiciones de empleo debería ser el fruto de un acuerdo entre los empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra. La Comisión subrayó adicionalmente que se pueden establecer mecanismos que permitirían garantizar a la vez el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva con el eficaz fomento de la misma, asegurando el mantenimiento del alto grado de cobertura de los convenios colectivos existente en el país.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones de 2020, tras recordar sus críticas al proyecto de ley, la CIU, OIE y CNCS, indican que, en marzo de dicho año, asumió un nuevo Gobierno y que, habiendo finalizado el periodo legislativo, el proyecto de ley fue archivado, con lo cual culminó su estado parlamentario

sin haberse adoptado ninguna de sus disposiciones, las cuales no fueron ni siquiera estudiadas. Las organizaciones de empleadores manifiestan preocupación ante el continuo incumplimiento del Gobierno en relación a las recomendaciones que esta Comisión viene realizando desde hace numerosos años y enfatizan la necesidad de que el Gobierno presente un nuevo proyecto de ley, el cual podría o no tomar los antecedentes anteriores.

La Comisión toma nota de que en su memoria complementaria el Gobierno indica que, a los trece días de haber comenzado su gestión, decretó el estado de emergencia sanitaria como consecuencia de la pandemia de COVID-19, lo cual implicó una restricción de actividades y reuniones que no le permitieron avanzar en la temática a la que se refiere este comentario. La Comisión toma nota de que, en respuesta a las observaciones de las organizaciones de empleadores, el Gobierno, reafirmando su compromiso con el respeto a las normas internacionales, indica que en el mes de noviembre de 2019 esbozó su Plan de Gobierno en un documento denominado «Compromiso por el País», el cual incluye el compromiso de levantar las observaciones efectuadas por la OIT a la Ley de Negociación Colectiva adecuando la normativa vigente. La Comisión toma nota asimismo de que, según informa el Gobierno: i) se propone dar inicio a una nueva etapa de diálogo, no descartando la posibilidad de solicitar asistencia técnica de la OIT; ii) en la nueva etapa de diálogo, el Gobierno presentaría un nuevo proyecto de ley que tenga como insumo el proyecto ya presentado y hoy archivado, así como los comentarios formulados por los actores sociales sobre el mismo, y iii) se encuentra elaborando un proyecto de ley relativo a la personería jurídica de las organizaciones gremiales, que también será presentado a la brevedad a los actores sociales, cuya temática forma parte de los aspectos observados.

Al tiempo que reconoce debidamente las dificultades particulares que ha tenido que enfrentar el Gobierno desde que comenzó su gestión, por causa de la pandemia, la Comisión **lamenta** constatar que hasta la fecha no se haya concretado ningún progreso en relación a la toma en cuenta legislativa de sus recomendaciones. **Tomando sin embargo debida nota del compromiso que el Gobierno señala asumir en relación a la adecuación de la legislación a la luz de los comentarios de esta Comisión, la Comisión espera firmemente que, tras haber consultado a los interlocutores sociales, el Gobierno remita al Parlamento tan pronto como sea posible un proyecto de ley que, de acuerdo con los lineamientos contenidos en su último comentario, garantice de manera completa tanto el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva como el mantenimiento del eficaz fomento de la misma, de conformidad con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre todo avance al respecto y le recuerda que puede seguir contando con la asistencia técnica de la Oficina. Le pide asimismo que proporcione informaciones en relación al proyecto de ley relativo a la personería jurídica de las organizaciones gremiales.**

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1982)

Seguimiento de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta (queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT)

La Comisión recuerda que, en su 332.^a reunión (marzo de 2018), el Consejo de Administración aprobó la institución de una Comisión de Encuesta para examinar una queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT en la que se alegaba el incumplimiento por parte del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela de los Convenios núms. 26, 87 y 144. La Comisión toma nota de que la Comisión de Encuesta finalizó su labor en septiembre de 2019 y que su informe fue presentado al Consejo de Administración, el cual tomó nota del mismo en su 337.^a reunión (octubre de 2019).

La Comisión toma nota del documento sometido al Consejo de Administración (GB.340/INS/13) con la respuesta del Gobierno al informe de la Comisión de Encuesta, así como de la discusión que tuvo lugar al respecto en la 340.^a reunión (octubre de 2020) del Consejo de Administración y que continuará en su próxima reunión de marzo de 2021. En dicha respuesta, así como en su memoria a la Comisión, el Gobierno indica no aceptar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta al considerar que su eventual cumplimiento conllevaría la vulneración de la Constitución de la República, la separación de Poderes, la legalidad, la independencia, la soberanía y la autodeterminación de la República Bolivariana de Venezuela. No obstante, la Comisión observa que el Gobierno no hizo uso de la prerrogativa, que le brindaba la Constitución de la OIT, dentro de un plazo de tres meses de la recepción del informe, de someter la queja a la Corte Internacional de Justicia. Por otra parte, la Comisión observa que el Gobierno expresa su predisposición a perfeccionar el cumplimiento de los convenios ratificados por el país con base en sugerencias constructivas de los órganos de control de la OIT y a recibir la asistencia técnica de la Oficina.

La Comisión recuerda que, al formular comentarios sobre la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, ha venido planteando muchas de las cuestiones examinadas por la Comisión de Encuesta. La Comisión observa que la Comisión de Encuesta confirmó, luego de un examen detallado, diversas de las preocupaciones planteadas por esta Comisión, así como por el

Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en relación con la aplicación de este convenio fundamental. En su informe, la Comisión de Encuesta estableció que, a la luz de la gravedad de las cuestiones planteadas, la situación y los progresos alcanzados sobre sus recomendaciones deberían ser supervisados activamente por parte de los órganos de control de la OIT concernidos. En particular, dispuso que el Gobierno debía presentar ante esta Comisión las memorias correspondientes a la aplicación de los Convenios objeto de la queja, para ser examinadas en su reunión de noviembre-diciembre de 2020.

La Comisión observa que, en cuanto al cumplimiento de este convenio, la Comisión de Encuesta recomendó a las autoridades concernidas que tomasen sin más demora —y debiendo completarse su cumplimiento a más tardar el 1.º de septiembre de 2020— las medidas necesarias: 1) para asegurar la existencia de un clima desprovisto de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación u otra forma de agresión, en el que los interlocutores sociales puedan ejercer sus actividades legítimas, incluida la participación en un diálogo social con todas las garantías, y 2) para asegurar el pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores, en particular con relación al Gobierno o a partidos políticos; y para suprimir toda injerencia y favoritismo de las autoridades estatales, alentando igualmente a los interlocutores sociales a tomar las medidas a su disposición para preservar la independencia de sus organizaciones en la defensa de los intereses de sus miembros.

Al tiempo que toma de que en su memoria el Gobierno destaca su desacuerdo con las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Encuesta, la Comisión recuerda que en ocasiones anteriores al dar seguimiento a recomendaciones de una comisión de encuesta la Comisión ha observado que la Constitución de la OIT no sujeta los resultados de una comisión de encuesta al consentimiento del Estado concernido. Al respecto, la Comisión ha recordado que, en virtud del artículo 32 de la Constitución de la OIT la única autoridad competente que puede confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones de una comisión de encuesta es la Corte Internacional de Justicia. En consecuencia, un gobierno que ha optado por no prevalecerse de la posibilidad de someter la cuestión a la Corte, ha de tener en cuenta las conclusiones y dar curso a las recomendaciones de la comisión de encuesta a la luz de los preceptos de la Constitución de la OIT.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones, relativas al seguimiento a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, así como a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, de las siguientes organizaciones: de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) y la Central de Trabajadores/as Alianza Sindical Independiente (ASI), recibidas el 26 de mayo de 2020; de la ASI, recibidas el 30 de septiembre de 2020; de la CTV, recibidas el 30 de septiembre; de la FAPUV, recibidas el 30 de septiembre de 2020; de la Federación Nacional de Profesionales y Técnicos en Funciones Administrativas de las Universidades de Venezuela (FENASIPRUV), del Sindicato SPT 7 Profesionales y Técnicos de la Docencia en el Estado Táchira, del Movimiento Sindical 10 «La voz del Sidorista» (MS10) y de la Asociación de Jubilados y Pensionados de Alcasa (AJUPAL), recibidas el 30 de septiembre de 2020; de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), con el apoyo de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 1.º de octubre de 2020; de la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), recibidas el 1.º de octubre de 2020; de la ASI y el Sindicato Nacional de Funcionarios y Funcionarias de Carrera Legislativa, Trabajadores y Trabajadoras de la Asamblea Nacional (SINFUCAN), recibidas el 5 de octubre de 2020; y de la Federación de Trabajadores del Estado de Bolívar (FETRA-BOLIVAR), recibidas el 5 de noviembre de 2020. Finalmente, la Comisión toma nota de las observaciones de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca de Venezuela (CBST-CCP) recibidas el 3 de diciembre de 2020 y en las que se afirma que la CBST-CCP ha logrado en articulación con el Gobierno y a pesar de las condiciones adversas mantener en vigencia el cumplimiento del Convenio en el transcurso del año 2020. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus observaciones al respecto.**

Libertades civiles y derechos sindicales. Clima desprovisto de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación u otra forma de agresión, en el que los interlocutores sociales puedan ejercer sus actividades legítimas, incluida la participación en un diálogo social con todas las garantías. La Comisión toma nota de que la Comisión de Encuesta recomendó: i) el cese inmediato de todos los actos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación u otra forma de agresión a personas u organizaciones en relación con el ejercicio de actividades gremiales o sindicales legítimas, y la adopción de medidas para garantizar que tales actos no se repitan en el futuro; ii) la no utilización de los procedimientos judiciales y las medidas cautelares y sustitutivas con el propósito de coartar la libertad sindical, incluido el sometimiento de civiles a la jurisdicción militar; iii) la liberación inmediata de todo empleador o sindicalista que pudiese permanecer en prisión en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de sus organizaciones, como es el caso de los Sres. Rubén González y Rodney Álvarez; iv) la investigación sin dilación y de forma independiente de todos los alegatos de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación y otras formas de agresión que no hayan sido debidamente dilucidados, con el fin de deslindar responsabilidades e identificar a los autores materiales e intelectuales, asegurando que se toman medidas

adecuadas de protección, sanción y compensación; v) la adopción de las medidas necesarias para asegurar el Estado de derecho, en particular la independencia en relación con el Poder Ejecutivo de los órganos de los demás poderes del Estado, y vi) la organización de programas de formación con la OIT para promover la libertad sindical, la consulta tripartita y en general el diálogo social, incluido en cuanto al pleno respeto de sus condiciones indispensables y normas básicas, conforme a las normas internacionales del trabajo.

La Comisión toma nota de que, al respecto, el Gobierno: i) si bien lamenta la lentitud del sistema de justicia afirma que ello no significa impunidad, que la actuación del Poder Ejecutivo con relación al Poder Judicial se realiza bajo el principio de la separación de poderes, que ninguna persona que cometa un delito militar puede sustraerse del juez natural de la justicia militar, que los procedimientos judiciales y las medidas cautelares y sustitutivas previstas en el ordenamiento jurídico no se utilizan bajo ningún concepto con el fin de coartar la libertad sindical ni ningún otro derecho y que las actividades legítimas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de sus dirigentes no constituyen delito en el país; ii) indica que las citaciones y detenciones preventivas con fines de investigar y tomar declaraciones están dirigidas a esclarecer cada caso y nada de esto puede interpretarse como hostigamiento, amenaza, intimidación o persecución; iii) afirma que continúa instando a los organismos de seguridad e instancias de la justicia nacional a que sin ninguna dilación y de manera independiente y transparente lleven a cabo las investigaciones y procedimientos, a los fines de que se establezcan las responsabilidades de los autores materiales e intelectuales y a las consecuentes medidas de protección, sanción y compensación (el Gobierno precisa que las eventuales medidas económicas compensatorias o de resarcimiento de daños no operan de oficio y tan solo son del conocimiento judicial a instancia de la parte interesada), e iv) indica que continúa reforzando el diálogo social, de modo que, a pesar de la pandemia de COVID-19, se habrían llevado a cabo reuniones y mesas de diálogo a alto nivel entre el Gobierno y representantes de las organizaciones empresariales del país, incluida FEDECAMARAS (alude, al respecto, a declaraciones de dos líderes empleadores —de FEDECAMARAS y sus afiliadas— que habrían reconocido la existencia de un diálogo entre el sector privado y el Gobierno).

Asimismo, la Comisión saluda el seguimiento parcial a una de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, mediante el otorgamiento de la medida de indulto concedida por Decreto del Presidente de la República Bolivariana de Venezuela, en fecha 31 de agosto de 2020, al Sr. Rubén González. Sin embargo, la Comisión **lamenta** que el Gobierno no haya procedido a la liberación del sindicalista Sr. Rodney Álvarez, ni comunique otros avances tangibles en cuanto a las recomendaciones antes aludidas relativas a las libertades civiles y los derechos sindicales.

Por otra parte, la Comisión toma nota de que numerosas observaciones recibidas de los interlocutores sociales alegan ausencia de progresos en el cumplimiento de estas recomendaciones, así como violaciones adicionales al Convenio:

- i) FEDECAMARAS indica que no se han producido avances y destaca que persisten las expresiones de irrespeto, descalificación y difamación contra su organización (como ilustrarían las expresiones despectivas, estigmatizadoras o de descrédito contra FEDECAMARAS, así como contra el sindicalismo independiente, contenidas en la comunicación de respuesta del Gobierno al informe de la Comisión de Encuesta de 27 de diciembre de 2019). Afirma que no puede sostenerse que las escasas reuniones sostenidas entre FEDECAMARAS y el Gobierno para resolver temas operativos en el marco de la pandemia, ni el nivel precario de respuestas alcanzadas para la atención de la crisis, puedan considerarse como un diálogo social efectivo, ni siquiera bipartito, máxime cuando en estos contactos no se dio la menor consideración a los asuntos objeto del informe de la Comisión de Encuesta. Al respecto, y ante la ausencia del establecimiento de las mesas redondas preconizadas en el informe, FEDECAMARAS y organizaciones independientes de trabajadores (incluidas las centrales CTV, UNETE, ASI, CGT y CODESA) desarrollaron una iniciativa de diálogo bipartito a partir del «Manifiesto Bipartito por el Trabajo Decente y Productivo y la Justicia Social»,
- ii) la CTV alega que no ha disminuido la persecución contra representantes de los trabajadores (aludiendo a varios ejemplos, como la detención del secretario de organización del Sindicato del Instituto Socialista de la Pesca y Acuicultura SINTRAPESCAVE, luego de haber realizado denuncias contra las autoridades de dicha institución por incumplimiento de beneficios laborales); que los tribunales siguen siendo usados como herramienta para cercenar la libertad sindical (refiriéndose, entre otras, a la detención en febrero de 2020 de dos dirigentes del Sindicato Único de Empleados de los Poderes Públicos del Ejecutivo del Estado Sucre (SUEPPLES) en medio de una protesta pacífica en la cual reclamaban a la gobernación de Sucre una deuda con los trabajadores, e imputándoseles los delitos de incitación al odio, agavillamiento y alteración del orden público; y a la medida privativa de libertad dictada contra un dirigente del gremio salud en el Estado Monagas que denunció las precariedades del Hospital Universitario Dr. Manuel Núñez Tovar para atender la pandemia y al que se le imputó los delitos de incitación al odio, zozobra a la comunidad y agavillamiento); y que el Ejecutivo nacional controla casi todos los poderes públicos del Estado, a excepción de la Asamblea Nacional, no habiéndose tomado medidas para restablecer el Estado de Derecho en el país, y

- iii) la central ASI denuncia el asesinato de otro sindicalista del sector de la construcción de Sucre en 2019, así como la detención de dos sindicalistas de la empresa Agropatria. Por su parte, UNETE, CODESA y CGT alegan que el accionar del Gobierno en vulneración del Convenio ha empeorado desde la publicación del informe de la Comisión de Encuesta. En el mismo sentido, FAPUV afirma que prosiguen los actos de violencia, amenazas y persecución antisindical por parte de los funcionarios del Estado, aludiendo al respecto a nuevas quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical (como los casos núms. 3385 y 3374) y al estudio preliminar que publicó la organización no gubernamental de defensa de los derechos humanos PROVEA el 1.º de mayo de 2020 sobre el seguimiento a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, en el que se relatan una multiplicidad de nuevos casos de acciones antisindicales en contravención de la aludida recomendación. La FAPUV denuncia otros nuevos casos de vulneraciones análogas detallados por organizaciones sindicales de distintos sectores y corrientes, y se refiere igualmente a sus comunicaciones conjuntas con ASI y CTV denunciando más casos concretos de sindicalistas y otros trabajadores detenidos por informar sobre alguna situación relacionada con la pandemia o por reclamar derechos laborales durante la misma. Asimismo, alega que persiste la práctica de utilización antisindical de procedimientos judiciales, brindando detalles de casos concretos de sindicalistas sometidos a un proceso penal, o ya condenados, con medidas sustitutivas de presentación periódica y en algún caso, además, de prohibición de salida del país, a las cuales pueden añadirse medidas impuestas oralmente, por ejemplo, de no declarar. La FAPUV destaca igualmente que las conclusiones detalladas de la Misión internacional independiente de determinación de los hechos sobre la República Bolivariana de Venezuela, presentadas el 16 de septiembre de 2020 al 45.º periodo de sesiones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, confirmarían las preocupaciones que la Comisión de Encuesta expresó en cuanto a las deficiencias del Estado de Derecho y la separación de poderes en el país.

Expresando profunda preocupación ante la ausencia casi total de progresos, y ante la gravedad de los alegatos de vulneraciones adicionales que plantean las observaciones de los interlocutores sociales antes aludidas, la Comisión reitera las recomendaciones de la Comisión de Encuesta antes enunciadas relativas a las libertades civiles y los derechos sindicales. Al respecto, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que tome las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento inmediato a dichas recomendaciones, así como para investigar y dar seguimiento con celeridad a los nuevos alegatos concretos antes referidos, en aras de asegurar un clima desprovisto de violencia, amenazas, persecución, estigmatización, intimidación u otra forma de agresión en el que los interlocutores sociales puedan ejercer sus actividades legítimas, incluida la participación en un diálogo social con todas las garantías.

Artículos 2 v 3 del Convenio. Respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores, en particular con relación al Gobierno o a partidos políticos, así como supresión de toda injerencia y favoritismo de las autoridades estatales. La Comisión toma nota de que la Comisión de Encuesta recomendó: 1) la adopción de las medidas necesarias para asegurar que tanto en la legislación como en la práctica el registro sea una mera formalidad administrativa que en ningún caso pueda implicar una autorización previa, y que se proceda al registro inmediato de la central ASI; 2) la eliminación de la figura de la mora electoral y la reforma de las normas y procedimientos de elecciones sindicales, de manera que la intervención del Consejo Nacional Electoral (CNE) sea verdaderamente facultativa y no suponga un mecanismo de injerencia en la vida de las organizaciones, se garantice la preeminencia de la autonomía sindical en los procesos electorales y se eviten dilaciones en el ejercicio de los derechos y acciones de las organizaciones de empleadores y trabajadores; 3) la eliminación de todo otro uso de mecanismos institucionales o formas de acción para injerir en la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores o en las relaciones entre ellas. En particular, la Comisión recomendó que se tomaran todas las medidas necesarias para eliminar la imposición de instituciones o mecanismos de control que, como los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores (CPTs), puedan coartar en la legislación o en la práctica el ejercicio de la libertad sindical; 4) 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, y 5) en general, la eliminación en la legislación y en la práctica de todas las disposiciones o instituciones incompatibles con la libertad sindical, incluido el requisito de comunicar información detallada sobre afiliados, teniendo en cuenta las conclusiones de la Comisión y los comentarios de los órganos de control de la OIT.

La Comisión toma nota de que, al respecto, el Gobierno afirma que la legislación y la práctica laboral venezolanas siempre han sido avanzadas y que no puede pretenderse que lo que no está previsto en los convenios de la OIT —normas mínimas— no pueda estar previsto ni desarrollarse a favor de los trabajadores en la legislación nacional. El Gobierno afirma que este es el caso de los CPTs y reitera al respecto lo ya indicado en su respuesta a la Comisión de Encuesta: que su ley de creación establece que no tienen carácter de organización sindical ni podrán ejercer atribuciones que correspondan a organizaciones sindicales ni impedir o afectar el ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva; y que no son mecanismos de control ni coartan el ejercicio de la libertad sindical. En cuanto a la representatividad de las organizaciones de trabajadores, el Gobierno indica haber remitido una solicitud de asistencia técnica a la OIT

en marzo de 2020 y afirma en general nunca haber objetado la asistencia técnica especializada ofrecida por la OIT en el marco del Convenio.

La Comisión saluda el seguimiento parcial a una de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, mediante la expedición por parte del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS) adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, de la Boleta de Registro de la central ASI en fecha 28 de febrero de 2020, transcurridos cuatro años desde la solicitud inicial de registro.

En cuanto a la petición de asistencia técnica que el Gobierno realizó sobre una recomendación específica —el establecimiento de criterios objetivos, verificables y plenamente respetuosos de la libertad sindical para determinar la representatividad de organizaciones de empleadores y de trabajadores— la Comisión observa que la Comisión de Encuesta destacó que, para la aplicación de sus recomendaciones, es necesario asegurar las condiciones indispensables y normas básicas para un diálogo social con todas las garantías, efectividad e impacto real. Según destacó la Comisión de Encuesta, ello incluye: la ausencia de toda forma de violencia, agresión, hostigamiento o intimidación, el respeto de la independencia y autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores, el reconocimiento de los interlocutores representativos, el respeto mutuo, incluido el tono del debate, la definición consensuada de formas y tiempos que permitan una participación y discusión verdadera y constructiva, la buena fe y la generación de confianza, y el compromiso genuino de cumplir con los acuerdos concluidos. En este sentido, la Comisión observa que estando las recomendaciones interrelacionadas y debiendo considerarse conjuntamente, su aplicación debe llevarse a cabo de manera holística y en un clima en el que los interlocutores sociales puedan ejercer sus actividades legítimas, incluida la participación en un diálogo social con todas las garantías, así como el pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Por otra parte, la Comisión **lamenta** que el Gobierno no comunique ningún otro avance de su parte en cuanto a las recomendaciones antes aludidas relativas al respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como a la supresión de toda injerencia y favoritismo de las autoridades estatales. Asimismo, la Comisión toma nota de que numerosas observaciones recibidas de los interlocutores sociales alegan ausencia de progresos en el cumplimiento de estas recomendaciones, así como persistencia en las vulneraciones al Convenio.

La Comisión toma nota de que FEDECAMARAS alega que no se han producido avances y destaca que persiste la exclusión y discriminación hacia FEDECAMARAS y el favoritismo hacia FEDEINDUSTRIA, como gremio empresarial vinculado al Gobierno y a su proyecto político (como ilustraría el encuentro del Presidente de la República y su Gobierno con pequeñas y medianas empresas el 22 de enero de 2020, en la que FEDEINDUSTRIA habría tenido una relevante participación y, en cambio, no se habría invitado ni a FEDECAMARAS ni a sus cámaras que agremian a las pequeñas y medianas industrias). Igualmente, FEDECAMARAS alega que, en lugar de seguir la recomendación de eliminar los CPTs, el Gobierno ha continuado reforzando y promoviendo los mismos: a) mediante actos públicos de promoción por parte del Presidente de la República (por ejemplo, mediante su participación en febrero de 2020 en un acto de la industria petrolera estatal, en el que habría destacado que el principal instrumento para transformar la economía, la sociedad y las relaciones de producción son los CPTs, habiéndose creado en esa ocasión el estado mayor de los CPTs de ese sector industrial); b) mediante la atribución a los CPTs de funciones de control de los empleadores en materia de fijación de precios, y c) con campañas de promoción e instalación de CPTs en las entidades de trabajo por todo el interior del país (como la llevada a cabo a nivel nacional en junio de 2020, o la celebración de un acto público con el Presidente de la República el 3 de septiembre de 2020, atribuyendo a los CPTs la labor de dirección protagónica del proceso social de trabajo, apoyados por los cuerpos combatientes de la clase obrera). FEDECAMARAS considera que resulta clara la injerencia del Gobierno y la imposición de su proyecto político e ideológico en el ámbito de las relaciones laborales, coartando los derechos consagrados en el Convenio, y afirma que esta interferencia de los CPTs no afecta solo a las organizaciones de trabajadores, sino que también atenta contra la libertad sindical de los empleadores, al obstaculizar las relaciones entre empleadores y los trabajadores y sus organizaciones.

En cuanto a las observaciones recibidas de organizaciones de trabajadores, la Comisión toma nota de que la CTV afirma que, a parte del registro de la ASI, no se ha producido progreso alguno en cuanto a este grupo de recomendaciones. Indica que, más bien, han persistido los incumplimientos —como lo ilustraría la aceleración de la creación de mecanismos para injerir en la autonomía de las organizaciones sindicales y de empleadores, como los CPTs (según afirmaciones del mismo Presidente de la República se habrían conformado 2208 CPTs, habiendo el Ministro del Trabajo declarado que los CPTs son una fuerza organizativa de gran importancia porque permitirán movilizar los votos de cara a los próximos comicios electorales)—. Asimismo, UNETE, CODESA y CGT afirman que los CPTs —entidades cívico-militares impuestas en todos los lugares de trabajo y que guardan una relación directa de dependencia con el Gobierno— implican una interferencia gubernamental en el desenvolvimiento de las relaciones laborales que coarta el ejercicio de la libertad sindical. Al tiempo que informan sobre su continuada proliferación y promoción, estas centrales alertan de que los CPTs son el instrumento de control social del Gobierno para liquidar al movimiento sindical. Por su parte, la FAPUV: i) indica, con alusiones a ejemplos concretos, que prosiguen las acciones del Gobierno desconociendo y agrediendo a las organizaciones sindicales legítimas y mayoritarias e impulsando

o favoreciendo a organizaciones minoritarias y próximas al mismo; ii) alerta de que el registro de organizaciones sindicales sigue siendo un obstáculo para el ejercicio de la libertad sindical y de que cada vez son menos las organizaciones que están al día en cuanto al registro; iii) afirma que se mantiene la injerencia del Estado mediante los procedimientos sobre elecciones sindicales —aludiendo a distintos casos en que la mora electoral continuaría imposibilitando la acción de las organizaciones de trabajadores—; iv) destaca al respecto que haría falta una decisión de las autoridades del trabajo para que se reconozcan los resultados de las elecciones que los sindicatos hagan sin intervención del CNE; v) informa que en enero de 2020 fueron juramentados más CPTs y denuncia que en la compañía petrolera estatal los CPTs sustituyen a los sindicatos y a sus directivos, que en centros educativos del Estado Sucre las autoridades solo permiten la entrada a CPTs argumentando que los sindicalistas son «escuálidos y apátridas» y que el sindicato SUTISS ha sido desconocido de hecho (con la mayoría de su comité jubilado ilegalmente) y sustituido por los CPTs, que no permiten que los directivos de SUTISS entren a la planta, y vi) alerta en este mismo sentido sobre la integración de las milicias bolivarianas en las empresas básicas de Guayana.

Reiterando su profunda preocupación ante la ausencia casi total de progresos, y ante los alegatos de persistencia de las vulneraciones al Convenio, que confirmarían los temores expresados en sus comentarios previos (por ejemplo, en cuanto a los CPTs y a su impacto negativo para el ejercicio de la libertad sindical), la Comisión se remite a las conclusiones de la Comisión de Encuesta y reitera sus recomendaciones antes enunciadas sobre la necesidad de asegurar el respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores, en particular con relación al Gobierno o a partidos políticos, así como la supresión de toda injerencia y favoritismo de las autoridades estatales. Ello incluye, entre otras recomendaciones concretas, la eliminación de la imposición de instituciones o mecanismos de control que, como los CPTs, puedan coartar en la legislación o en la práctica el ejercicio de la libertad sindical. La Comisión insta firmemente al Gobierno a que tome las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento inmediato a todas estas recomendaciones.

Artículos 2 y 3. Cuestiones legislativas. La Comisión recuerda que, desde hace varios años, pide al Gobierno que, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, tome las medidas necesarias para revisar los siguientes aspectos de la legislación nacional con miras a ponerlos en conformidad con el Convenio:

- el artículo 388 de la LOTTT, a fin de que los sindicatos no tengan la obligación de comunicar la nómina de sus afiliados al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales;
- los artículos 367 y 368 de la LOTTT, con el fin de eliminar la imposición a las organizaciones sindicales de finalidades relacionadas con responsabilidades que son propias de las autoridades públicas;
- el artículo 402 de la LOTTT y otras disposiciones vigentes a fin de que: i) no permitan que una autoridad no judicial (como el CNE) decida los recursos relativos a las elecciones sindicales; ii) se elimine, tanto en la práctica como en la legislación, el principio de la mora electoral; iii) se elimine la obligación de comunicar al CNE el cronograma electoral, y iv) se elimine la obligación de publicar en la Gaceta Electoral los resultados de las elecciones sindicales como condición para ser reconocidas;
- el artículo 387 de la LOTTT, para que no se supedite la elegibilidad de los dirigentes al hecho de haber convocado en el plazo establecido elecciones sindicales cuando eran dirigentes de otra organización sindical;
- el artículo 395 de la LOTTT, a fin de eliminar la disposición de la ley que establece que el incumplimiento por parte de los afiliados y afiliadas a los aportes o cuotas sindicales no impedirá el derecho al sufragio;
- el artículo 403 de la LOTTT, a fin de que se elimine la imposición de determinados sistemas de votación a las organizaciones sindicales;
- el artículo 410 de la LOTTT, a fin de eliminar la figura del referéndum revocatorio de cargos sindicales.
- el artículo 484 de la LOTTT, con el fin de asegurar que una autoridad judicial o independiente determine los ámbitos o las actividades que no pueden estar sujetos a interrupciones durante una huelga por afectar el suministro de bienes o servicios esenciales cuya paralización cause daños a la población, y
- el artículo 494 de la LOTTT, con miras a asegurar que el sistema para la designación de los miembros de la junta de arbitraje en caso de huelga en los servicios esenciales garantice la confianza de las partes en el sistema.

Asimismo, la Comisión observa que la Comisión de Encuesta —que no entró en algunos de estos aspectos legislativos concretos al considerar que no eran cuestiones objeto de la queja— recomendó someter a la consulta tripartita la revisión de las leyes y normas que desarrollan el Convenio, como la LOTTT, que planteen problemas de compatibilidad con el mismo a la luz de las conclusiones de la Comisión de Encuesta y de los comentarios de los órganos de control de la OIT. La Comisión observa que el Gobierno afirma haber tomado nota de las sugerencias de reformas legislativas para mejorar la legislación venezolana, pero que, aunque pudieran canalizarse en su momento ante la Asamblea Nacional como instancia competente, no se puede proceder al respecto debido a que esta última se encontraría en desacato (conforme a las sentencias del Tribunal Supremo de Justicia), siendo nulas sus actuaciones y no procediendo,

por consiguiente, tramitar reformas legislativas. Al respecto, la Comisión considera que ello no debería haber impedido que, antes de vehicular las modificaciones al órgano legislativo, el Gobierno diera seguimiento a la recomendación de la Comisión de Encuesta de someter esta importante tarea a la consulta tripartita. **La Comisión reitera la recomendación y pide al Gobierno que, en el marco de la mesa de diálogo tripartito aludida a continuación, se someta sin mayor demora al diálogo tripartito la revisión de las leyes y normas que desarrollan el Convenio y plantean problemas de compatibilidad con el mismo, empezando por la LOTTT, a la luz de las conclusiones de la Comisión de Encuesta (como las relativas al registro sindical, a la mora electoral o a los CPTs) y de los comentarios anteriores de esta Comisión.**

La Comisión expresa su **profunda preocupación** ante las numerosas y graves vulneraciones al Convenio constatadas por la Comisión de Encuesta en su informe, alertando de la existencia de un complejo entramado que hostiliza y socava la acción de las organizaciones de empleadores y de trabajadores no afines al Gobierno. Si bien el Gobierno afirma nuevamente continuar trabajando para perfeccionar el cumplimiento de los convenios ratificados, y si bien la Comisión reconoce que, como indica el Gobierno, la situación de la pandemia de COVID-19 ha afectado también al país, la Comisión no puede sino **lamentar profundamente** la inacción en cuanto a la casi totalidad de las recomendaciones que los órganos de control de la OIT, incluida en particular la Comisión de Encuesta, han venido formulando en relación al cumplimiento del Convenio. Si bien esta última dio un plazo de un año para dar cumplimiento a sus recomendaciones, transcurrido dicho plazo y más allá de la liberación de un líder sindical y el registro de una organización de trabajadores, el Gobierno no ha avanzado en el cumplimiento de las recomendaciones que van al meollo de las problemáticas examinadas por la Comisión de Encuesta. En particular, el Gobierno no ha emprendido acción alguna para la creación y convocatoria de mesas de diálogo que deben acompañar la aplicación de las recomendaciones contenidas en el mencionado informe (según el mismo, ya antes de marzo de 2020 las mesas deberían haberse constituido y contar con un cronograma de reuniones).

Al respecto, la Comisión urge firmemente al Gobierno a que de forma inmediata proceda al establecimiento de las mesas de diálogo aludidas en la manera indicada en el informe de la Comisión de Encuesta: i) una mesa de diálogo tripartito que incluya a todas las organizaciones representativas; ii) una mesa de diálogo entre las autoridades concernidas y FEDECAMARAS para las cuestiones relativas a esta última, y iii) otra mesa con las organizaciones de trabajadores representativas para tratar los temas que les conciernen específicamente.

Tomando nota de la predisposición que el Gobierno afirma para recibir la asistencia técnica de la OIT, así como de las peticiones de interlocutores sociales al respecto, la Comisión considera de fundamental importancia que dicha asistencia técnica se defina tripartitamente en el marco de las mesas de diálogo y a la luz de las consideraciones antes expresadas.

La Comisión es consciente de que el Consejo de Administración está examinando actualmente el seguimiento del informe de la Comisión de Encuesta. Habida cuenta de las graves violaciones de los derechos laborales que se han descrito anteriormente, del incumplimiento sistémico de varios convenios de la OIT y de la grave falta de cooperación de las autoridades venezolanas en lo que respecta a sus obligaciones, la Comisión considera que es fundamental que, en el contexto de las normas de la OIT, la situación en el país reciba atención plena y continua de la OIT y de su sistema de control a fin de que se adopten medidas firmes y eficaces que permitan dar cumplimiento a los convenios en cuestión en la legislación y en la práctica.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Zimbabwe

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 2003)

Seguimiento de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta designada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

La Comisión toma nota de las observaciones presentadas por el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), recibidas el 30 de agosto de 2019 y el 29 de septiembre de 2020, y por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y el 16 de septiembre de 2020, que se refieren a las cuestiones que la Comisión aborda a continuación. La Comisión también toma nota de que en las observaciones de 2020 de la CSI y del ZCTU se recuerda que, desde la represión, en enero de 2019, de la huelga general organizada por el ZCTU, el presidente y el secretario general del ZCTU siguen con cargos por subversión y se encuentran en libertad estrictamente vigilada, tienen prohibido viajar y están obligados a presentarse regularmente en la comisaría de policía. Ambas organizaciones alegan nuevos actos de represalia contra dirigentes sindicales y contra los dirigentes del Sindicato Unificado de Maestros Rurales (ARTUZ), tras las protestas organizadas por el ZCTU en 2020. El CSI alega, en particular que, en medio de la

noche del 17 de julio de 2020, personas armadas entraron en la casa del presidente del ARTUZ para intentar secuestrarlo. El ZCTU alega que anteriormente, en mayo de 2020, el secretario sobre cuestiones de género del ARTUZ fue arrestado, torturado y dado por muerto después de que la policía lo acusara de incitación a la violencia. Según la CSI, el ZCTU está siendo objeto de ataques y tachado de organización terrorista y sus dirigentes tienen que hacer frente diariamente a amenazas, acoso y persecución por parte de las autoridades. La CSI y el ZCTU también alegan represión de las protestas de los trabajadores del sector de la salud. **La Comisión expresa su preocupación por estos graves alegatos, y pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto.**

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de la Conferencia en junio de 2019 sobre la aplicación del Convenio. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia tomó nota con preocupación de que el Gobierno no había aplicado elementos concretos de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 2009. La Comisión de la Conferencia tomó nota de las cuestiones relativas al incumplimiento del Convenio, incluidos los alegatos de violaciones de los derechos de libertad de reunión de las organizaciones de trabajadores. La Comisión de la Conferencia también tomó nota del compromiso declarado del Gobierno de garantizar el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio y del proceso de diálogo social, en particular a través del marco del Foro de Negociación Tripartita (TNF). La Comisión hizo un llamamiento al Gobierno para que: i) se abstuviera de arrestar, detener o participar en actos de violencia, intimidación o acoso contra los afiliados sindicales que llevaran a cabo actividades sindicales lícitas; ii) velara por que se investigaran los alegatos de violencia contra afiliados sindicales y, cuando procediera, impusiera sanciones disuasorias; iii) derogara la Ley de Orden Público y Seguridad (POSA), tal y como se había comprometido a hacerlo, y garantizara que la legislación sustitutiva relativa al orden público no violara la libertad sindical de los trabajadores y la libertad de asociación de los empleadores en la legislación y en la práctica; iv) revisara o derogara la Ley de la Administración Pública y, en caso necesario, la Ley de Servicios de Salud, para permitir la libertad sindical de los trabajadores del sector público, en consulta con los interlocutores sociales; v) enmendara la Ley del Trabajo, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con el fin de cumplir el Convenio, y, por último, vi) siguiera entablando un diálogo social con las organizaciones de trabajadores y de empleadores en relación con el marco del TNF. La Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos de la OIT para evaluar los progresos realizados antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo.

La Comisión saluda el compromiso del Gobierno de recibir la misión de contactos directos de la OIT solicitada por la Comisión de la Conferencia. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la misión, prevista para mayo de 2020, tuvo que posponerse debido a la pandemia de COVID-19, y espera que se vuelva a programar respetando las pautas para viajes en tiempos de Covid-19.

Derechos sindicales y libertades civiles. La Comisión recuerda que anteriormente había tomado nota con preocupación de los alegatos presentados por la CSI y la ZCTU en relación con: las lesiones sufridas por el personal del ZCTU cuando la oficina del sindicato fue atacada por soldados durante las manifestaciones del 1.º de agosto de 2018; los casos de huelgas prohibidas y tipificadas como delito; y la denegación o el retraso del registro de los sindicatos. La Comisión tomó nota de la información comunicada por el ZCTU en 2019, según la cual el Gobierno estableció una comisión de investigación para investigar las acciones policiales y militares durante las manifestaciones de agosto de 2018. Según el ZCTU, la Comisión descubrió que seis personas murieron y 35 resultaron heridas como consecuencia de las acciones militares y policiales y recomendó el pago de una indemnización por las pérdidas y daños ocasionados. El ZCTU expresó su preocupación por el hecho de que no se haya pagado ninguna indemnización a los miembros de su personal afectados, ni por los daños sufridos por su edificio, y porque no se haya responsabilizado a los autores de sus actos.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que el objetivo de la comisión de investigación era investigar los disturbios por motivos políticos del 31 de agosto de 2018. La comisión de investigación elaboró un informe y presentó recomendaciones que el Gobierno ha aceptado. El Gobierno indica que está trabajando en las modalidades de indemnización y escribirá al ZCTU pidiéndole que presente reclamaciones de indemnización. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados en lo que respecta a dar efecto a las recomendaciones de la comisión.**

En relación con el alegato de 2019 del ZCTU de que el Sindicato de Curtidores de Calzado y Trabajadores Afines de Zimbabwe seguía sin estar registrado, la Comisión acoge con agrado que el Gobierno indique que el sindicato se registró el 30 de enero de 2020.

La Comisión recuerda que había tomado nota con anterioridad de que se estaba elaborando un programa de formación sobre la libertad sindical, para su difusión y utilización por los agentes policiales. La Comisión tomó nota con preocupación del alegato de 2019 del ZCTU de que no se había observado cambio alguno en el comportamiento de los agentes de policía y de que la situación sobre el terreno había empeorado, con graves ataques contra las libertades civiles.

A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el programa de formación sobre libertad sindical se ha incorporado a los manuales de formación de la policía, y que los centros de formación han estado impartiendo esta materia. El Gobierno informa de que algunos de los incidentes notificados por

el ZCTU tienen relación con manifestaciones llevadas a cabo infringiendo las medidas de confinamiento a causa de la COVID-19. Si bien el Gobierno reconoce la necesidad de defender los principios de libertad sindical, considera que las medidas de confinamiento tienen que respetarse para proteger la vida humana en el contexto del aumento de casos de la COVID-19. El Gobierno también indica que la cuestión de los alegatos de enfrentamientos entre la policía y los sindicatos, y el supuesto acoso por la policía en retenes/puestos de control es un tema de las discusiones en curso bajo los auspicios del TNF. Según el Gobierno, se encargó al grupo sobre cuestiones sociales del TNF que se pusiera en contacto con la policía y desarrollara una lista de control estándar para que la utilicen las fuerzas de seguridad en los puntos de control; en este contexto se facilitó el paso de los trabajadores durante el confinamiento, incluido el paso de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores. El Gobierno expresa la esperanza de que el mantenimiento del compromiso en el marco del TNF refuerce la colaboración entre los órganos de aplicación de la ley y los sindicatos. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la labor llevada a cabo por el grupo sobre cuestiones sociales del TNF y sobre los progresos en lo que respecta a su colaboración con la policía. La Comisión también pide al Gobierno que formule sus comentarios sobre los alegatos de 2020 de la CSI y el ZCTU relativos a diversos casos nuevos de violación de las libertades civiles en el país.**

Ley de Orden Público y Seguridad (POSA). La Comisión recuerda que anteriormente había pedido al Gobierno que examinara la aplicación de la POSA, en consulta con los interlocutores sociales, con miras a formular propuestas para garantizar con mayor claridad que las actividades sindicales quedaran fuera de su ámbito de aplicación. La Comisión toma nota de la promulgación de la Ley de Mantenimiento de la Paz y el Orden (MOPA) en noviembre de 2019. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que, en 2019, antes de su adopción, el proyecto de ley fue objeto de consultas con las partes interesadas públicas. Durante estas consultas, las que las partes interesadas, incluido el ZCTU, tuvieron la oportunidad de plantear sus preocupaciones o proponer cambios. El Gobierno indica que las opiniones que se expresaron en esas consultas se tomaron en consideración. Asimismo, el Gobierno informa de que se habían previsto reuniones consultivas con los interlocutores sociales para analizar las disposiciones de la MOPA antes de las medidas de confinamiento adoptadas debido a la pandemia de COVID-19 y señala que espera poder reprogramar esas reuniones una vez que se levanten esas medidas. La Comisión toma nota de que, al igual que anteriormente en relación con la POSA, los artículos pertinentes de la MOPA no se aplican a las reuniones públicas realizadas por un sindicato inscrito en el registro de buena fe a fin de llevar a cabo sus actividades de conformidad con la Ley de Relaciones Laborales. A este respecto, la Comisión toma nota de las conclusiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 3339 (véase 392.º informe, octubre de 2020). **Habida cuenta de las preocupaciones anteriormente planteadas por los órganos de control de la OIT en relación con la aplicación de la POSA a las actividades sindicales y su similitud con la MOPA, la Comisión espera que la reunión consultiva con los interlocutores sociales a la que se refiere el Gobierno se celebre lo antes posible. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre los cambios que se produzcan a este respecto.**

Reforma y armonización de la legislación laboral

Ley del Trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota con preocupación de que, a pesar de sus numerosas solicitudes, algunas de las cuales eran anteriores a la Comisión de Encuesta de 2009, no se habían hecho progresos concretos en la enmienda de la Ley del Trabajo para ponerla de conformidad con el Convenio. Observando que a los interlocutores sociales les preocupaba que la reforma legislativa fuera lenta y desordenada, lo que daba la impresión de una falta de voluntad política para llevarla a cabo, la Comisión esperaba que la revisión de la legislación laboral concluyera en plena consulta con los interlocutores sociales, sin más dilación. La Comisión también tomó nota de que el ZCTU señalaba que no se habían producido cambios legislativos y que la cuarta versión del proyecto de ley del trabajo no abordaba las peticiones formuladas por la Comisión de Encuesta, ni por esta Comisión. La Comisión también observó que, en su reunión de junio de 2019, el Comité de Libertad Sindical instó al Gobierno a que enmendara sin más demora la Ley del Trabajo en consulta con los interlocutores sociales (véase 389.º informe, junio de 2019, caso núm. 3128, párrafos 103 a 109).

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el proyecto de ley del trabajo fue examinado detenidamente por el Gobierno y los interlocutores sociales en la reunión de partes interesadas que se celebró el 30 de septiembre y el 1.º de octubre de 2019 y que las enmiendas se realizaron teniendo en cuenta las propuestas de los interlocutores sociales. Se llegó a un acuerdo con los interlocutores sociales para permitir que los redactores pulieran el proyecto de ley teniendo en cuenta las conclusiones de la reunión. El proyecto revisado se presentó a los interlocutores sociales para que realizaran comentarios. El Gobierno señala que, mientras que los empleadores estuvieron de acuerdo con el proyecto revisado y propusieron que se procesara, los trabajadores presentaron nuevas solicitudes de enmiendas que no se habían examinado en reuniones anteriores. Tanto estas solicitudes como las solicitudes posteriores se presentaron a la Fiscalía General con miras a finalizar el proyecto de ley. El Gobierno indica que se ha llegado a un acuerdo para acelerar el proyecto en su forma actual a fin de garantizar que se presente ante el 9º Parlamento de Zimbabwe lo antes posible.

Ley de la Administración Pública y Ley de los Servicios de Salud. La Comisión había pedido anteriormente al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, velara por que, en virtud de la Ley de la Administración Pública, el personal de la Comisión de Administración Pública gozara de los derechos consagrados en el Convenio y por que las disposiciones legislativas relativas al registro de las organizaciones de funcionarios públicos fueran lo suficientemente claras como para no dar lugar a una posible interpretación de la ley en el sentido de que otorgara facultades discrecionales a las autoridades para denegar el registro de una organización.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se han realizado consultas con representantes de los trabajadores de la administración pública bajo los auspicios del Consejo Nacional de Negociación Conjunta, que es una cámara bipartita de negociación colectiva entre el Gobierno y los representantes de los trabajadores de la administración pública. El Gobierno indica que esta cuestión se planteó en la reunión del TNF, celebrada el 7 de febrero de 2020, y que los representantes de los trabajadores de la administración pública del TNF expresaron su satisfacción con las consultas que se habían realizado hasta ese momento. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la enmienda de la Ley de la Administración Pública se encuentra actualmente ante la Fiscalía General, a la espera de que se realicen las enmiendas constitucionales que tendrán un impacto sobre la Ley, y que el proyecto de ley de enmienda constitucional se encuentra actualmente en la fase de consultas públicas parlamentarias.

La Comisión recuerda que había tomado nota anteriormente de la indicación del ZCTU de que la Ley de los Servicios de Salud requería reformas, ya que en su mayor parte duplicaba la Ley de la Administración Pública, en particular en lo que respecta a la libertad sindical y a los derechos de negociación colectiva. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que actualmente está iniciando una reorganización del sector de salud a fin de abordar los problemas que se plantean, incluidos los derivados de la pandemia de COVID-19. Señala que existe el compromiso de realizar una revisión integral de la legislación pertinente y que esto también se planteará al TNF para que lo examine.

La Comisión toma nota con **preocupación** de que, según las observaciones más recientes del ZCTU, no se han producido progresos en lo que respecta a los cambios legislativos solicitados por los órganos de control de la OIT y el proceso de diálogo tripartito sobre la reforma laboral sigue estando incompleto. La Comisión también toma nota de las preocupaciones expresadas por el ZCTU y la CSI en relación con el funcionamiento de las instituciones de diálogo social, el TNF y el Comité Bipartito de Negociación del Servicio de Salud.

Tomando nota de la información transmitida por el Gobierno, la Comisión espera que la Ley del Trabajo, la Ley de la Administración Pública y la Ley de los Servicios de Salud se pongan de conformidad con el Convenio sin más demora y en plena consulta con los interlocutores sociales, y pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto, incluidas copias de los textos legislativos una vez que se hayan promulgado.

En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que se promulgó la Ley del Foro de Negociación Tripartita (TNF) y de que el TNF se puso en marcha el 5 de junio de 2019. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que desde la promulgación de la Ley del TNF ha habido mucha colaboración con los interlocutores sociales con miras a reforzar el diálogo social en Zimbabwe. El Gobierno informa sobre una serie de reuniones celebradas para discutir las cuestiones relacionadas con el mandato y el funcionamiento del TNF. El Gobierno también informa de que, a pesar de las limitaciones derivadas de las medidas de confinamiento debidas a la COVID-19, el TNF ha realizado diversas reuniones virtuales, sobre todo en lo que respecta a mitigar los problemas causados por la COVID-19 y señala que las recomendaciones del grupo de trabajo nacional sobre la COVID-19 emanaron de los debates que tuvieron lugar en el TNF. La Comisión toma nota de que el ZCTU indica que si bien planteó algunas de las cuestiones relacionadas con las medidas de protección contra la COVID-19 al TNF, no se han realizado discusiones en este sentido. ***La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus observaciones a este respecto.***

La Comisión confía en que la puesta en funcionamiento del TNF permita concluir sin más dilación la reforma de la legislación laboral y la armonización de la legislación sobre la administración pública.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificación: 1998)

La Comisión toma nota de las observaciones presentadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), recibidas el 16 y el 29 de septiembre de 2020, respectivamente, en relación con las cuestiones abordadas por la Comisión en este comentario. Asimismo, la Comisión toma nota de que el ZCTU alega que los derechos de negociación colectiva se han visto gravemente afectados durante la pandemia de COVID-19, ya que algunos empleadores han aprovechado esta situación para ignorar la solicitud de negociaciones para aliviar la difícil situación de los trabajadores. Por último, el ZCTU indica que planteó algunas cuestiones relacionadas con las medidas de protección contra la COVID-19 al Foro de Negociación Tripartito (TNF), pero que estas no se han debatido. La Comisión toma nota de que, asimismo, la CSI alega que el Gobierno ha declarado unilateralmente que no participaría en

ninguna forma de negociación colectiva en el sector de la salud, convirtiendo de esta forma al Grupo Paritario de Negociación para el sector de salud en un organismo inútil. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus observaciones a este respecto.**

Seguimiento de las recomendaciones adoptadas en 2009 por la comisión de encuesta designada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

Reforma y armonización de la legislación del trabajo

La Comisión tomó nota anteriormente con preocupación de que, a pesar de sus numerosas solicitudes, algunas de las cuales eran anteriores a la comisión de encuesta de 2009, no se habían hecho progresos concretos en la modificación de la Ley del Trabajo y la Ley de la Administración Pública, con el fin de ponerlas en conformidad con el Convenio. Por consiguiente, instó al Gobierno a realizar todos los esfuerzos necesarios para garantizar que el proceso de revisión de la legislación laboral y la legislación de la administración pública con miras a garantizar su conformidad con el Convenio se llevara a cabo sin más demora y en plena consulta con los interlocutores sociales.

Ley del Trabajo. En su comentario anterior, la Comisión había tomado nota de que el Gobierno indicaba que, tras la aprobación de los Principios de la reforma de la legislación laboral por el Gabinete, en diciembre de 2016 y de varias reuniones consultivas celebradas en 2017 y 2018, se había finalizado el proyecto de ley del trabajo (enmienda) y estaba listo para ser presentado al Gabinete y luego al Parlamento. Sin embargo, la Comisión tomó nota con preocupación de que el ZCTU alegaba que en el proyecto de ley del trabajo (enmienda) se ignoraban deliberadamente las observaciones de la Comisión y no se incluía ninguna disposición que estableciera claramente la protección de los trabajadores y de sus representantes contra la discriminación antisindical.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el proyecto de ley fue examinado detenidamente por el Gobierno y los interlocutores sociales en una reunión de partes interesadas que se celebró entre el 30 de septiembre y el 1.º de octubre de 2019 y que se realizaron modificaciones teniendo en cuenta las propuestas de los interlocutores sociales. Se llegó a un acuerdo con los interlocutores sociales para que los redactores alinearan el proyecto de ley con los resultados de la reunión. El proyecto de ley revisado se presentó a los interlocutores sociales para que lo comentaran. El Gobierno señala que, si bien la parte empleadora estuvo de acuerdo con el proyecto revisado y propuso que se tramitara, la parte trabajadora presentó nuevas solicitudes de enmienda que no se habían debatido en reuniones anteriores. Estas solicitudes y solicitudes posteriores se presentaron a la Oficina del Fiscal General con miras a finalizar el proyecto de ley. El Gobierno indica que se ha alcanzado un acuerdo para acelerar el proyecto, en su formulación actual, a fin de garantizar que se presenta al 9.º Parlamento de Zimbabwe lo antes posible.

Ley de la Administración Pública y la Ley de los Servicios de Salud. La Comisión había tomado nota anteriormente de la indicación del Gobierno de que los principios para enmendar la Ley de la Administración Pública habían sido aprobados por el TNF y se habían celebrado nuevas consultas en el Consejo Nacional de Negociación Conjunta (NJNC). El Gobierno también señaló que la Oficina del Fiscal General estaba redactando el proyecto de ley y que se consultaría a los interlocutores sociales en relación con dicho proyecto.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la enmienda de la Ley de la Administración Pública se encuentra en la Oficina del Fiscal General, a la espera de las enmiendas constitucionales necesarias que tendrán un impacto sobre la ley, y que el proyecto de ley de reforma constitucional es actualmente objeto de consultas públicas en el Parlamento. En lo que respecta a la Ley de los Servicios de Salud, el Gobierno informa de que está iniciando un ejercicio de reorganización del sector de la salud a fin de abordar los desafíos que se plantean, incluidos los que se están planteando durante el periodo de la COVID-19. Asimismo, señala que existe el compromiso de realizar una revisión holística de la legislación pertinente y que esto también se llevará ante el TNF para su examen.

La Comisión **lamenta** tomar nota de que, según las observaciones más recientes del ZCTU, no se han realizado progresos en lo que respecta a los cambios legislativos solicitados por los órganos de control de la OIT y que el proceso de diálogo tripartito sobre la reforma de la legislación del trabajo sigue estando incompleto. Asimismo, la Comisión toma nota de las preocupaciones expresadas tanto por el ZCTU como por la CSI en relación con el funcionamiento de las instituciones de diálogo social, a saber, el TNF y el Foro de Negociación bipartito en el sector de la salud. **Tomando nota de la información proporcionada por el Gobierno, la Comisión espera que la legislación laboral y de la administración pública se ponga sin más demora de conformidad con el Convenio, en plena consulta con los interlocutores sociales, y pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 4 del Convenio. Promoción de la negociación colectiva. La Comisión había observado anteriormente que el artículo 56, 2), de la Ley sobre Zonas Económicas Especiales (2016) no reconocía el derecho a la negociación colectiva y otorgaba la facultad de determinar las condiciones de trabajo a la Autoridad de las Zonas Económicas Especiales y al Ministro. Por consiguiente, había pedido al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar la ley, en consulta con los interlocutores sociales, a efectos de ponerla de conformidad con el Convenio y que comunicara información sobre toda evolución a este respecto.

La Comisión toma nota con **interés** de que el Gobierno indica que la Ley sobre Zonas Económicas Especiales fue derogada y reemplazada por la Ley sobre la Agencia para el Desarrollo de la Inversión en Zimbabwe (ZIDA). Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que, con arreglo al artículo 11 de la ZIDA, la Ley del Trabajo reemplaza a cualquier ley en lo que respecta a cuestiones de empleo, y que en virtud de la Ley ZIDA también se ha establecido un Centro integrado de servicios de inversión, en el que participan representantes de diversos ministerios/departamentos gubernamentales, incluido el Ministerio de Trabajo, que tienen el mandato de asistir y asesorar a los inversores. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación del Convenio en la práctica en las zonas económicas especiales y que indique el número de acuerdos colectivos en vigor en esas zonas.**

Aplicación del Convenio en la práctica

Artículo 1. Protección adecuada contra actos de discriminación antisindical. La Comisión recuerda que había instado al Gobierno a adoptar sin demora las medidas necesarias para garantizar la protección efectiva contra los actos de discriminación antisindical. A este respecto, también pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre los cambios que se produjeran en relación con el sistema electrónico de gestión de casos, que el Gobierno estaba elaborando con la asistencia de la OIT, y que contribuiría al seguimiento de los casos de conflictos laborales, en particular los relacionados con la discriminación antisindical.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que ha desarrollado una nota conceptual, que compartió con los interlocutores sociales y la OIT, y que condujo a la contratación de un consultor, en 2019, a fin de desarrollar las especificaciones sobre los requisitos de los programas informáticos del sistema electrónico de gestión de casos. El documento que contiene las especificaciones sobre los requisitos de los programas informáticos se presentó a la OIT en mayo de 2020 para que se realizara una verificación estándar. Se están movilizando recursos para adquirir equipos informáticos para poner el sistema en funcionamiento. **La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre los cambios que se produzcan a este respecto.**

La Comisión recuerda que también pidió al Gobierno que proporcionara sus comentarios sobre el alegato del ZCTU en relación a que la discriminación antisindical está muy extendida en el sector de la construcción (donde varios miembros del Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Afines de Zimbabwe habrían sido víctimas de agresiones y de acoso, principalmente en multinacionales y empresas de propiedad extranjera, y no se habría dejado acceder a sus representantes a las instalaciones de las empresas), así como sobre otros casos de discriminación antisindical.

La Comisión toma nota de que el Gobierno no está de acuerdo con que la discriminación antisindical esté muy extendida en el sector de la construcción. También toma nota de que el Gobierno indica que todos los supuestos casos están siendo investigados y que se han realizado inspecciones conjuntas en áreas en las que presuntamente hay discriminación antisindical, y ha alentado a los sindicatos a informar sobre todos esos casos. **La Comisión insta al Gobierno a continuar colaborando con los interlocutores sociales en lo que respecta a todas las cuestiones relacionadas con la aplicación del Convenio en la práctica y a garantizar que todos los alegatos de infracciones se investigan con rapidez.**

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 87** (Angola, Antigua y Barbuda, Argelia, Australia, Bahamas, Barbados, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Burundi, Camboya, Canadá, Chad, Chile, Colombia, Comoras, Congo, Costa Rica, Croacia, Djibouti, Dominica, Ecuador, Eritrea, Eswatini, Filipinas, Francia, Gambia, Granada, Haití, Kirguistán, Países Bajos: Aruba, República Centroafricana, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Somalia, Tayikistán, Timor-Leste, Turquía, Uzbekistán); el **Convenio núm. 98** (Angola, Argentina, Australia, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Canadá, Chequia, Chile, Colombia, Comoras, Congo, Croacia, Djibouti, Eswatini, Finlandia, Francia, Islas Salomón, Kirguistán, San Marino, Somalia, Sudán del Sur, Tayikistán, Timor-Leste); el **Convenio núm. 135** (Antigua y Barbuda, Bosnia y Herzegovina, Burundi, Dominica); el **Convenio núm. 141** (Afganistán, Albania); el **Convenio núm. 151** (Albania, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Filipinas); el **Convenio núm. 154** (Albania, Belice, Bosnia y Herzegovina, Chequia, Santa Lucía).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguientes Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 11** (*Argentina, Azerbaiyán, Bulgaria, Malasia: Malasia Peninsular y Sarawak*); **Convenio núm. 87** (*Azerbaiyán, Cuba, Chequia, Dinamarca: Islas Feroe, Estonia, Etiopía, Finlandia, Francia: Nueva Caledonia, Polinesia francesa, Tierras australes y antárticas francesas, Macedonia del Norte*); **Convenio núm. 98** (*Azerbaiyán, Bulgaria, Cuba, Dinamarca: Islas Feroe, Estonia, Etiopía, Francia: Nueva Caledonia, Polinesia francesa, Tierras australes y antárticas francesas, Macedonia del Norte*); **Convenio núm. 135** (*Argentina, Azerbaiyán*); **Convenio núm. 151** (*Argentina, Azerbaiyán, Bélgica*); **Convenio núm. 154** (*Azerbaiyán, Bélgica, Brasil*).

Trabajo forzoso

Arabia Saudita

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1978)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículos 1, 1), y 2, 1), del Convenio. Vulnerabilidad de la situación de los trabajadores migrantes a la imposición de trabajo forzoso. 1. *Trabajadores migrantes.* La Comisión tomó nota anteriormente de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) acerca de que muchos trabajadores migrantes de la industria de la construcción eran sometidos a prácticas de trabajo forzoso, como el pago retrasado de los salarios, la confiscación de los pasaportes y la sustitución de los contratos. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para que los trabajadores migrantes pudieran recurrir a las autoridades competentes y obtener reparación; que proporcionara información estadística sobre el número de violaciones de las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, y que indicara las sanciones impuestas por dichas violaciones. También pidió al Gobierno que comunicara las medidas adoptadas para garantizar que los trabajadores migrantes que son víctimas de abusos reciban la asistencia adecuada.

La Comisión toma nota de la referencia del Gobierno en su memoria a una serie de reglamentos de aplicación del Código del Trabajo que cubren a todos los trabajadores, ya sean nacionales o extranjeros. Estos incluyen el Reglamento núm. 70273, de 20 de diciembre de 2018, que prevé que el empleador no retendrá el pasaporte, el permiso de residencia o la tarjeta de seguro de salud de un trabajador no nacional de Arabia Saudita (artículo 6). Además, la Decisión núm. 178743, de 31 de mayo de 2019, prevé que se impondrá una multa de 15 000 riales sauditas (SAR) (4 000 dólares de los Estados Unidos) a todo empleador que obligue a trabajar a un trabajador, por cada trabajador afectado. Se impondrá una multa de 5 000 SAR (1 300 dólares de los Estados Unidos) a todo empleador que retenga el pasaporte, el permiso de residencia o la tarjeta de seguro de salud de un trabajador y de sus familiares, por cada trabajador afectado. Por último, la Decisión núm. 156309, de 24 de abril de 2019, sobre el Programa de Registro de Contratos permite a los empleadores acceder a la información sobre los contratos de trabajo de los trabajadores del sector privado y actualizar dicha información. Este programa también permite a los trabajadores verificar los datos contenidos en sus contratos a través de los servicios en línea de la Institución del Seguro Social, que exige a los establecimientos ejecutar la Decisión núm. 156309 de conformidad con un calendario específico determinado en función del tamaño del establecimiento. En relación con las medidas adoptadas para permitir que los trabajadores migrantes se dirijan a las autoridades competentes, el Gobierno indica asimismo que el Ministerio de Trabajo ha creado una línea telefónica directa para las cuestiones laborales, ha iniciado un servicio de consultoría laboral y ha establecido departamentos para la solución amistosa de conflictos laborales en las oficinas laborales a fin de que reciban quejas, como procedimiento anterior a la presentación de una queja laboral. La línea telefónica directa respondió a 1 601 258 comunicaciones en 2018. Según el Gobierno, los organismos de seguridad pública son los órganos encargados de recibir quejas y notificaciones de delitos. Además, la Fiscalía es competente para investigar los delitos y decidir si procede entablar acciones legales o cerrar un caso de conformidad con las normas e incoar procesos penales ante las autoridades judiciales con arreglo a las normas, dentro de su ámbito de competencia. La Comisión toma nota asimismo de la información complementaria según la cual los Departamentos y Unidades de Respaldo y Protección, creados bajo el amparo del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social en diversas regiones del país, se encargan de supervisar a las agencias de colocación y prestar servicios a los trabajadores. También reciben quejas de los trabajadores y las embajadas.

El Gobierno se refiere asimismo a una serie de ajustes reglamentarios, incluida la introducción de nuevos artículos núms. 234 y 235 en el Código del Trabajo que prevén la aceleración de los procedimientos de solución de conflictos laborales. La Comisión toma nota de que, durante el primer trimestre de 2019, se registraron 85 538 casos de violaciones, incluidos 12 585 casos en los que el empleador no proporcionó atención de salud ni tratamiento; 4 625 casos de trabajadores empleados sin un contrato de trabajo escrito, y 812 casos de impago de los salarios. Para los casos de impago de los salarios, se impuso una multa que osciló entre 10 000 SAR y 5 000 SAR (2 600-1 300 dólares de los Estados Unidos). El Gobierno añade que, del 30 de agosto de 2019 al 30 de junio de 2020, se detectaron 57 337 infracciones, incluidos 11 217 casos en los que el empleador no proporcionó atención de salud ni tratamiento, 6 676 casos de impago o retraso en el pago de los salarios o de pago en una moneda distinta de la moneda oficial, y 2 100 casos de trabajadores empleados sin un contrato de trabajo escrito. Por último, el Gobierno indica que se han establecido 12 centros que prestan servicios psicológicos, jurídicos y laborales a los beneficiarios, dotados de 120 trabajadores, entre ellos psicólogos expertos. En relación con los servicios médicos, los trabajadores del sector público se benefician de servicios en el marco del sistema de seguro de salud obligatorio. **La Comisión insta al Gobierno a que siga fortaleciendo su marco jurídico e institucional, a fin de garantizar que, en la**

práctica, los trabajadores migrantes no estén expuestos a prácticas que podrían aumentar su vulnerabilidad a las prácticas que se asemejan al trabajo forzoso, incluidos la confiscación de pasaportes y el impago de los salarios. La Comisión pide asimismo al Gobierno que fortalezca la capacidad de los inspectores del trabajo y de los órganos encargados de hacer cumplir la ley para detectar y vigilar mejor las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, y que se cerciore de que se impongan efectivamente sanciones por toda violación detectada. Pide además al Gobierno que continúe proporcionando información estadística sobre el número y la naturaleza de violaciones de las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes que han sido detectadas y registradas recientemente por los inspectores del trabajo, y que indique las sanciones impuestas por dichas violaciones, así como en caso de prácticas abusivas por parte de las agencias de colocación. Por último, la Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información sobre las medidas adoptadas para garantizar que los trabajadores migrantes que son víctimas de abusos reciban asistencia psicológica, social, médica y jurídica, y sobre el número de personas que se benefician de dicha asistencia.

2. *Trabajadores domésticos migrantes.* La Comisión tomó nota anteriormente de las observaciones de la CSI acerca de que, aunque estaban cubiertos por la Decisión Ministerial núm. 310, de 2013, los trabajadores domésticos migrantes no gozaban de los mismos derechos que otros trabajadores en Arabia Saudita. Por ejemplo, la jornada laboral es de quince horas, en virtud del reglamento, mientras que la jornada laboral para otros trabajadores se limita a ocho horas al día. La Comisión instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias, en la legislación y en la práctica, a fin de garantizar que se protegiera plenamente a los trabajadores domésticos migrantes contra las prácticas abusivas y las condiciones que se asemejan a la imposición de trabajo forzoso.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la Decisión Ministerial núm. 61842, de 2017, sobre el Contrato de Trabajo Unificado, exige que el empleador: i) entregue una nómina a los trabajadores domésticos y a las personas con una categoría similar, para cada trabajador doméstico, a través de los bancos que ofrecen este servicio; ii) registren electrónicamente el contrato de trabajo de los trabajadores domésticos y de las personas con una categoría similar a través de *Musaned*, la plataforma para los trabajadores domésticos. La Comisión toma nota asimismo de la información complementaria del Gobierno según la cual la Decisión Ministerial núm. 172489 establece la adopción de un contrato que regule y refuerce la relación contractual entre las agencias de colocación y sus clientes empleadores a la hora de contratar a trabajadores domésticos a través del sistema *Musaned*. Además, el Gobierno indica que las agencias de colocación se encargarán de recibir y acoger a las trabajadoras domésticas prestándoles servicios de alojamiento de calidad profesional.

Además, en el centro de Riyadh se han establecido dos comités de solución de conflictos laborales de los trabajadores domésticos, a fin de prestar servicios jurídicos y laborales. En 2018, los comités para la solución de los conflictos de los trabajadores domésticos resolvieron 21 409 casos (casos laborales) presentados por trabajadores domésticos, y se trasladó a 439 trabajadores domésticos al centro de Riyadh. En lo referente a los servicios médicos, el Gobierno indica además que los trabajadores domésticos se benefician de tratamiento gratuito en los hospitales públicos.

La Comisión toma nota asimismo de que, en sus observaciones finales de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas expresó su preocupación por el hecho de que las trabajadoras domésticas migrantes sigan siendo víctimas del maltrato físico y la explotación económica, la retención de pasaportes por parte de los empleadores y la persistencia de *facto* del sistema de *kafala*, que las expone aún más a la explotación y les dificulta cambiar de empleador, incluso en supuestos de abuso (CEDAW/C/SAU/CO/3-4, párrafo 37). **La Comisión insta al Gobierno a que fortalezca las medidas adoptadas anteriormente para garantizar que, en la práctica, los trabajadores domésticos migrantes puedan dirigirse a las autoridades competentes y obtener reparación en el caso de violación de sus derechos o en caso de abuso, sin temor a represalias. En relación con esto, la Comisión pide al Gobierno que suministre información estadística sobre el número de trabajadores domésticos migrantes que han recurrido a los mecanismos de presentación de quejas, y sobre los resultados obtenidos. Por último, la Comisión pide al Gobierno que suministre información estadística sobre el número de trabajadores domésticos migrantes que han recibido asistencia en caso de condiciones de trabajo abusivas.**

3. *Sistema de patrocinio (kafala).* La Comisión tomó nota anteriormente de las observaciones de la CSI acerca de que los trabajadores migrantes tenían que obtener la autorización de sus empleadores/patrocinadores para cambiar de empleador y para salir del país. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre las condiciones y la duración del procedimiento para cambiar de empleador, y que proporcionara información estadística sobre el número de cambios de empleador que habían tenido lugar recientemente.

La Comisión toma nota una vez más de la indicación del Gobierno de que el capítulo 3 del Código del Trabajo especifica las circunstancias en las que puede rescindirse el contrato de trabajo, y las condiciones relacionadas con los preavisos y la indemnización en el caso de que una de las partes desee rescindir el contrato. Especifica asimismo las circunstancias en las que se permite a los trabajadores dejar sus empleos sin preaviso, manteniendo al mismo tiempo todos sus derechos legales. El artículo 14 del reglamento de

aplicación del Código del Trabajo promulgado en la Decisión Ministerial núm. 70273, de 20 de diciembre de 2018, prevé que los trabajadores migrantes podrán rescindir el contrato con el empleador y trabajar para otro empleador. Además, los trabajadores migrantes pueden rescindir el contrato a condición de que den al empleador sesenta días de preaviso antes de la fecha de vencimiento del contrato, indicando que no desean renovar el contrato y señalando asimismo si desea permanecer en el país y cambiar de empleador, o abandonar el país definitivamente. Todos los servicios relacionados con un cambio de empleador se llevan a cabo electrónicamente. En relación con los trabajadores domésticos migrantes, la Comisión toma nota de que están cubiertos por el Reglamento núm. 310, de 2014, y por el Contrato de Trabajo Unificado. Los trabajadores domésticos migrantes podrán rescindir el contrato de trabajo dando un preaviso por escrito de treinta días. Además, en virtud de la Decisión Ministerial núm. 605, de 12 de febrero de 2017, sobre los procedimientos para el cambio de empleador de los trabajadores domésticos migrantes, los trabajadores domésticos migrantes pueden cambiar a un nuevo empleador sin el consentimiento del empleador por una serie de motivos, incluso el impago del salario durante tres meses consecutivos o aislados. Por último, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la entrada y la salida de los no nacionales a Arabia Saudita y de Arabia Saudita, respectivamente, están reglamentadas por la Ley de Residencia y por los procedimientos contenidos en la misma.

Al tiempo que toma nota de que la Decisión Ministerial núm. 70273, de 20 de diciembre de 2018, y la Decisión Ministerial núm. 605, de 12 de febrero de 2017, permiten a los trabajadores migrantes y a los trabajadores migrantes domésticos, respectivamente, cambiar de empleador a condición de que se dé un preaviso, la Comisión observa, que ambos tienen que obtener la autorización del empleador/patrocinador para abandonar el país (de conformidad con el reglamento de residencia de Arabia Saudita, Ley núm. 17/2/25/1337, de junio de 1959). La Comisión recuerda que, al limitar la posibilidad de que los trabajadores migrantes abandonen el país, se impide a las víctimas de prácticas abusivas librarse de tales situaciones. Sin embargo, la Comisión toma nota de la información complementaria del Gobierno según la cual se han adoptado procedimientos para regular y facilitar la concesión de visados a los trabajadores para permitirles salir del país sin la autorización del empleador. ***La Comisión pide al Gobierno que haga llegar un ejemplar del texto en el que se regulan los procedimientos que se han adoptado para facilitar a los trabajadores migrantes la salida del país cuando no han obtenido la autorización del empleador/patrocinador, y que especifique los criterios sobre los motivos por los cuales el empleador puede oponerse a la salida de un trabajador del país. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique estadísticas sobre el número de trabajadores que abandonaron el país sin visado de salida. La Comisión también pide al Gobierno que comunique información sobre las condiciones y la duración del procedimiento para cambiar de empleador en el sistema de patrocinio, y que suministre información estadística sobre el número de cambios de empleador que han tenido lugar desde la entrada en vigor de las Decisiones Ministeriales núms. 70273 y 605, desglosada por género, ocupación y país de origen de los trabajadores.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Belice

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota con ***profunda preocupación*** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 1, c) y d), del Convenio. Sanciones que implican trabajo obligatorio como castigo por infringir la disciplina del trabajo o por haber participado en huelgas. A lo largo de muchos años, la Comisión ha venido refiriéndose al artículo 35, 2), de la Ley de Sindicatos, en virtud del cual puede imponerse una pena de reclusión (que implica, en virtud del artículo 66 del reglamento penitenciario, la obligación de trabajar) a toda persona empleada por el Gobierno, por una autoridad municipal o por un empleador a cargo del suministro de electricidad, agua, servicios ferroviarios, servicios de salud, sanitarios o médicos, o servicios de comunicaciones o cualquier otro servicio que pueda ser considerado servicio público por proclamación del Gobernador, en caso de que tal persona rescinda voluntaria y premeditadamente el contrato de trabajo, sabiendo o pudiendo suponer que la probable consecuencia sea ocasionar un daño, un peligro o un grave inconveniente para la comunidad. La Comisión también ha tomado nota de que en el artículo 2 de la Ley núm. 92, sobre la Solución de Conflictos en los Servicios Esenciales, instrumento legal núm. 92, de 1981, se declara que son servicios esenciales el servicio nacional de lucha contra incendios, el servicio postal, los servicios monetarios y financieros (bancos, tesoro público, autoridad monetaria), los aeropuertos (aviación civil y servicios de seguridad en los aeropuertos) y la autoridad portuaria (pilotos y servicios de seguridad); y por el instrumento legal núm. 51, de 1988, se declara servicio esencial el régimen de la seguridad social administrado por el Servicio de Seguridad Social.

La Comisión ha recordado al respecto que la imposición de sanciones que impliquen un trabajo obligatorio como castigo por infringir la disciplina del trabajo o por haber participado en huelgas, es incompatible con el Convenio. Ha tomado nota de que el artículo 35, 2), de la Ley de Sindicatos, se refiere, no solo al daño o al peligro, sino también, subsidiariamente, al grave inconveniente para la comunidad y se aplica no solo a los servicios esenciales, sino también a otros servicios, como la mayoría de los empleos gubernamentales o de la autoridad municipal y la mayoría de los servicios bancarios, postales y de transportes.

El Gobierno indica en su memoria que una de las principales tareas de la recientemente restablecida Junta Consultiva del Trabajo es la revisión de la legislación nacional, y que la Junta ha reagrupado la legislación que se revisa en seis temas, incluidos los derechos sindicales. El Gobierno también declara que, si bien no se ha aún incluido la legislación sobre los sindicatos, la intención es revisarla, a efectos de ponerla de conformidad con los Convenios internacionales del trabajo, y que se tomará definitivamente en consideración la preocupación de la Comisión en torno al artículo 35, 2), de la Ley de Sindicatos. ***Al tomar debida nota de esta información, la Comisión confía en que se complete en un futuro próximo el proceso de revisión de la Ley de Sindicatos, de modo de garantizar que no pueda imponerse ninguna sanción que implique trabajo obligatorio como castigo por infringir la disciplina del trabajo o por una participación pacífica en huelgas.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Congo

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota con ***profunda preocupación*** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 2, párrafo 2, a), del Convenio. 1. ***Trabajo exigido en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio.*** Desde hace muchos años, la Comisión viene señalando a la atención del Gobierno la no conformidad del artículo 1 de la Ley núm. 16, de 27 de agosto de 1981, sobre el Establecimiento del Servicio Nacional Obligatorio con el Convenio. En virtud de esta disposición, el servicio nacional es una institución destinada a permitir que todo ciudadano participe en la defensa y en la construcción de la nación, lo que conlleva dos aspectos: el servicio militar y el servicio cívico. La Comisión señaló en muchas ocasiones que los trabajos impuestos a los reclutas en el marco del servicio nacional obligatorio, especialmente aquéllos que se refieren al desarrollo del país, no presentan un carácter puramente militar y están, por tanto, en contradicción con el ***artículo 2, párrafo 2, a), del Convenio.***

La Comisión toma nota nuevamente de la indicación del Gobierno, según la cual se compromete a derogar la mencionada ley y ello se concretará a través de la revisión del Código del Trabajo que está en curso. ***La Comisión expresa nuevamente la firme esperanza de que, durante la revisión del Código del Trabajo, se adopten las medidas necesarias para modificar o derogar la Ley relativa al Establecimiento del Servicio Nacional Obligatorio, con el fin de ponerla de conformidad con el Convenio. Sírvase comunicar informaciones sobre todo progreso realizado a tal efecto.***

2. ***Brigadas y campamentos de jóvenes.*** En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló la indicación del Gobierno, según la cual desde 1991 cayó en desuso la Ley núm. 31-80, de 16 de diciembre de 1980, sobre la Orientación de la Juventud. Esta ley establecía que el partido y las organizaciones de masas debían crear progresivamente todas las condiciones para la formación de brigadas de jóvenes y la organización de campamentos juveniles (la naturaleza de los trabajos realizados, el número de personas afectadas, la duración y las condiciones de su participación, etc.). La Comisión toma nota nuevamente de la indicación del Gobierno, según la cual se compromete a derogar la mencionada ley y ello se concretará a través de la revisión del Código del Trabajo que está en curso. ***La Comisión expresa la firme esperanza de que, durante la revisión del Código del Trabajo, se adopten las medidas necesarias para derogar formalmente la Ley núm. 31-80, de 16 de diciembre de 1980, sobre la Orientación de la Juventud.***

Artículo 2, párrafo 2, d). ***Movilización de personas para realizar trabajos de interés público que van más allá de los casos de fuerza mayor.*** Desde hace muchos años, la Comisión viene señalando a la atención del Gobierno la no conformidad de la Ley núm. 24-60, de 11 de mayo de 1960, que permite movilizar a personas para realizar trabajos de interés público fuera de los casos de fuerza mayor previstos en el ***artículo 2, párrafo 2, d), del Convenio;*** a las personas movilizadas que se nieguen a trabajar podrá imponérseles una pena de reclusión de un mes a un año.

La Comisión toma nota nuevamente de la indicación del Gobierno, según la cual esta ley cayó en desuso y puede considerarse como derogada, dado que el Código del Trabajo (artículo 4) y la Constitución (artículo 26), que prohíben el trabajo forzoso, derogan todas las disposiciones nacionales que estén en contradicción con los mismos. El Gobierno precisa que, para evitar toda ambigüedad jurídica, se publicará un texto que permita distinguir claramente los trabajos de interés público, que no han de confundirse con el trabajo forzoso prohibido por el Código del Trabajo y la Constitución. El Gobierno indica asimismo que ha dejado de existir la práctica que consiste en movilizar a las poblaciones para trabajos colectivos, en base a las disposiciones del artículo 35 de los estatutos del Partido Congolés del Trabajo (PCT). Las tareas de desmalezado, saneamiento, etc., son realizadas por asociaciones, por agentes del Estado y por colectividades locales con carácter voluntario y, por consiguiente, no obligatorio. Por otra parte, el carácter voluntario de los trabajos de interés colectivo será establecido en la revisión del Código del Trabajo, de modo tal que se armonice claramente la legislación nacional con las disposiciones del Convenio. ***La Comisión toma nota de estas informaciones y espera que se adopten medidas adecuadas para clarificar la situación, tanto en el derecho como en la práctica, especialmente mediante la adopción de un texto que permita distinguir los trabajos de interés público del trabajo forzoso.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Dominica

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Artículos 1, 1), y 2, 1) y 2), a) y d), del Convenio. Obligaciones del servicio nacional. A lo largo de algunos años, la Comisión ha venido solicitando al Gobierno que derogara o enmendara la Ley del Servicio Nacional de 1977, en virtud de la cual las personas de edades comprendidas entre los 18 y los 21 años están obligadas a cumplir el servicio nacional, que incluye la participación en proyectos de desarrollo y de autoasistencia, entre los que cabe mencionar el alojamiento, la construcción de escuelas, la construcción, la agricultura y la construcción de carreteras, siendo el no presentarse al servicio sancionable con multas o penas de prisión (artículo 35, 2). La Comisión señaló que, contrariamente a la reiterada declaración del Gobierno de que el servicio nacional fue creado para hacer frente a las catástrofes nacionales, la ley no contiene ninguna referencia a las catástrofes naturales, sino que especifica los objetivos del servicio nacional, que consisten en «movilizar las energías del pueblo de Dominica para alcanzar el máximo nivel de eficacia, estructurar estas energías y orientarlas hacia la promoción del crecimiento y del desarrollo económico del Estado». La Comisión destacó que las mencionadas disposiciones no están de conformidad con el presente Convenio y con el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), que prohíbe específicamente la utilización de trabajo forzoso u obligatorio «como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico».

El Gobierno indica en su memoria que el punto relativo a la enmienda a la legislación fue incluido en la Agenda del Trabajo Decente, y que se adoptarán las medidas necesarias para abordar las solicitudes en relación con el cumplimiento de los convenios, con la asistencia técnica de la OIT. ***Habiendo tomado nota de las indicaciones del Gobierno en sus memorias anteriores, según las cuales la Ley del Servicio Nacional, de 1977, ha sido omitida de las leyes revisadas de Dominica, de 1990, y el artículo 35, 2), de la ley no se ha aplicado en la práctica, la Comisión confía en que se adopten, en un futuro cercano, las medidas adecuadas para derogar formalmente la mencionada ley, con el fin de armonizar la legislación con los Convenios núms. 29 y 105, en que el Gobierno comunique, en su próxima memoria, información sobre los progresos realizados a este respecto.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Emiratos Árabes Unidos

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1982)

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. 1. Marco legal para los trabajadores migrantes. En sus comentarios anteriores, la Comisión se refirió al informe adoptado en marzo de 2016 por el comité tripartito establecido para examinar la reclamación presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), en la que se alega el incumplimiento por los Emiratos Árabes del Convenio núm. 29. La Comisión tomó nota de que a fin de garantizar que los trabajadores migrantes no se encuentren en situaciones que aumenten su vulnerabilidad a las prácticas de trabajo forzoso, el Gobierno había adoptado una serie de medidas legislativas, incluidos: el Decreto Ministerial núm. 764 de 2015 sobre el contrato de trabajo tipo, y el Decreto Ministerial núm. 766 de 2015 sobre las normas y condiciones para la emisión de un nuevo permiso de trabajo en caso de terminación de la relación de trabajo.

A este respecto, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación en la práctica de la nueva legislación, en particular información sobre los puntos siguientes: *a)* las comisiones de contratación, la sustitución de contratos y la confiscación de pasaportes; *b)* el sistema de patrocinio; *c)* los trabajadores domésticos migrantes; *d)* la inspección del trabajo y las sanciones efectivas, y *e)* el acceso a la justicia y la protección de las víctimas.

a) Comisiones de contratación, sustitución de contratos y confiscación de pasaportes. La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que tras la adopción del Decreto Ministerial núm. 764 de 2015 sobre el contrato de trabajo tipo, los empleadores tienen la obligación de enviar una carta de ofrecimiento, que es una copia del contrato de trabajo original, al trabajador en su país de origen antes de su partida. En la carta de ofrecimiento se deben indicar todas las condiciones del contrato, incluido el salario. Una vez que el contrato de trabajo se ha firmado y registrado en la base de datos del Ministerio de Recursos Humanos y Emirización (MOHRE), se concede al trabajador el visado de entrada en el país. Cualquier trabajador puede tener acceso electrónico a una copia del contrato de trabajo a través del sitio web del Ministerio. Tras la llegada del trabajador, tanto él como el empleador reciben instrucciones para que acudan a uno de los centros de orientación que el MOHRE ha establecido en colaboración con el sector privado. Esos centros tienen por objetivo ofrecer a los trabajadores un programa de introducción al Código del Trabajo y a las leyes del país en materia de residencia. Además, en esos centros ambas partes pueden firmar el contrato.

En lo que respecta al Plan de acción sobre los trabajadores migrantes, el Gobierno se refiere a una serie de medidas legislativas que se han adoptado desde 2015, en particular: *i)* la adopción del Decreto Ministerial

núm. 765 de 2015 sobre las normas y condiciones para la terminación de las relaciones de trabajo; ii) la firma de una serie de memorandos de entendimiento con diversos países a fin de garantizar que las agencias de contratación autorizadas de ambos países no cobren comisiones a los trabajadores, y iii) el ofrecimiento de alojamiento adecuado que cumpla con normas estrictas en materia de SST tras la adopción del Decreto Ministerial núm. 212 de 2014. En lo que respecta a la cuestión de la confiscación de pasaportes, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el contrato de trabajo tipo para los trabajadores del sector privado prevé el derecho de los trabajadores a quedarse con sus documentos de identificación. En relación con los trabajadores domésticos, el artículo 15, 9), de la Ley núm. 10 de 2017 sobre los Trabajadores Domésticos prevé la obligación del empleador de garantizar el derecho de los trabajadores a quedarse con sus documentos de identificación personal. El Gobierno también señala que, en los casos presentados por trabajadores contra empleadores en relación con la confiscación de pasaportes, las decisiones judiciales siempre son a favor de los trabajadores y se obliga a los empleadores a devolver los pasaportes. A este respecto, el Gobierno se refiere a una serie de sentencias, incluida una sentencia del Tribunal de Casación de septiembre de 2012, en la que el tribunal se refirió a la libertad de viajar y a la libre circulación como derechos garantizados por la Constitución. ***Habida cuenta de las medidas positivas antes señaladas, la Comisión pide al Gobierno que continúe realizando esfuerzos para garantizar que los trabajadores migrantes están protegidos frente a las prácticas en materia de sustitución de contratos, la imposición de comisiones de contratación y la confiscación de pasaportes. Sírvase proporcionar información sobre los resultados alcanzados a este respecto, incluidos los datos estadísticos.***

b) *Sistema de patrocinio.* En relación con el Decreto Ministerial núm. 765 de 2015 sobre las normas y condiciones para la terminación de las relaciones de trabajo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en un contrato de duración determinada de dos años cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, ya sea por mutuo acuerdo entre las dos partes durante el curso del contrato, o unilateralmente, a condición de que la parte que lo dé por terminado cumpla los procedimientos legales. Esto incluye la observancia de un periodo de preaviso de hasta tres meses y la compensación de la otra parte con arreglo al contrato por atrasos salariales de no más de tres meses. Según el Gobierno, entre enero de 2016 y diciembre de 2018 el número de casos en relación con la terminación de contratos de trabajo, con arreglo al Decreto Ministerial núm. 765, fue de 2 932 062. El Gobierno también señala que tras la adopción del Decreto núm. 766 de 2015 sobre las normas y condiciones para la emisión de un nuevo permiso de trabajo en caso de terminación de la relación de trabajo, los antiguos empleadores ya no pueden amenazar al trabajador con la deportación u otras prácticas negativas. Durante el periodo 2016-2018, el número de casos en relación con el cambio de empleador fue de 229 971. ***La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el número de cambios de empleador que se han realizado recientemente, desglosados por género, tipo de trabajo y contrato.***

c) *Trabajadores domésticos migrantes.* La Comisión instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores migrantes estén plenamente protegidos de las prácticas abusivas y de las situaciones que podrían conllevar trabajo forzoso, y a garantizar que el proyecto que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos migrantes se adopte en un futuro próximo.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de la adopción de la Ley núm. 10 de 2017 sobre los Trabajadores Domésticos, así como del contrato tipo de trabajo doméstico y sus anexos. También toma nota de que el contrato de trabajo prevé los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador, incluidos el monto del salario básico, el alojamiento, y los periodos de descanso diario y semanal (artículos 15 a 18). En relación con la terminación del contrato de trabajo, el artículo 23 de la Ley núm. 10 prevé la posibilidad de que tanto el empleador como el trabajador den por terminado unilateralmente el contrato de trabajo si una parte no cumple con sus obligaciones en relación con la otra parte. En todos los casos de terminación de un contrato, el MOHRE deberá decidir si otorgar un nuevo permiso de trabajo al trabajador de conformidad con las normas en vigor en los Emiratos Árabes Unidos (artículo 23, 4)). Además, el nuevo empleador tiene que ocuparse de pagar las tasas de transferencia del patrocinio (*Kafala*) y del nuevo permiso de residencia del trabajador. Asimismo, el empleador tiene la obligación de notificar al MOHRE si el trabajador no cumple con el empleo o se ausenta sin motivo válido. Asimismo, el trabajador tiene la obligación de notificar al MOHRE cuando deja el lugar de trabajo sin conocimiento del empleador. En lo que respecta la solución de conflictos, el artículo 21 de la ley señala que en caso de que el empleador y el trabajador estén en desacuerdo, el MOHRE dictaminará sobre la controversia. Los trabajadores domésticos migrantes también pueden recurrir a los centros *Tad-beer* (servicios de apoyo establecidos tras la adopción del Decreto Ministerial núm. 819 de 2017) para buscar apoyo jurídico. Esos centros se dedican a proporcionar todos los servicios a los trabajadores domésticos migrantes desde el momento en que llegan a país. Entre estos servicios figuran el examen médico, el establecimiento de un seguro de salud y la emisión de tarjetas de identidad, y el sellado del permiso de residencia. Asimismo, el Gobierno indica que el MOHRE ha establecido recientemente la tarjeta bancaria Ghanayem para los trabajadores domésticos. Se trata de una tarjeta multifunciones de identificación inteligente con una serie de características, incluida la de servir como cartera electrónica. También prevé un nuevo sistema automático para controlar las operaciones de transferencia a fin de asegurar que los salarios de los trabajadores domésticos están protegidos y para transferir rápidamente dichos salarios mientras se garantiza la confidencialidad tanto de los clientes como de la información del

MOHRE. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica de la Ley núm. 10 de 2017, incluida información estadística sobre el número de cambios de empleo de los trabajadores domésticos migrantes que se han producido desde la entrada en vigor de la ley.**

d) **Inspección del trabajo y sanciones efectivas.** La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la inspección del trabajo detectó 1 146 casos de infracciones, incluidos 1 144 casos de pago tardío de salarios que afectaban a 80 633 trabajadores migrantes. Los dos casos restantes estaban relacionados con deducciones ilegales del salario y con no calcular el pago de las horas extraordinarias. Las decisiones judiciales dictadas en relación con todos estos casos han requerido el pago de multas. La Comisión toma nota de la sentencia núm. 1 de 2016; la sentencia núm. 45 de 2017; y la sentencia núm. 49 de 2017, adjuntas a la memoria del Gobierno que ilustran lo elevado de las multas impuestas. La Comisión también toma nota de que los artículos 19 y 20 de la Ley núm. 10 de 2017 sobre los Trabajadores Domésticos ofrecen a los inspectores del trabajo la posibilidad de inspeccionar el lugar de residencia de un trabajador doméstico en caso de que este haya presentado una queja o si existen indicios creíbles de violaciones de las disposiciones de la ley. **La Comisión pide al Gobierno que indique si se han realizado inspecciones con arreglo a los artículos 19 y 20 de la Ley núm. 10 sobre los Trabajadores Domésticos, indicando los casos de infracción de la ley que se han detectado y registrado a través de las inspecciones del trabajo, así como las sanciones aplicadas por esas infracciones.**

e) **Acceso a la justicia y protección de las víctimas.** La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en 2018, el MOHRE introdujo los centros *Tawa-Fouq* (reconciliación) para la resolución de los conflictos de trabajo en relación con trabajadores migrantes. Los centros desempeñan una función preliminar de mediación a fin de resolver amistosamente los conflictos de trabajo. Emiten recomendaciones que presentan al MOHRE. Este último está autorizado a tomar la decisión final en relación a si el conflicto se resuelve amistosamente o se remite a los tribunales. A este respecto, los departamentos judiciales han establecido un formulario estándar sobre cómo se tienen que presentar los casos de los trabajadores que incluye un 'expediente integrado del caso'. Los casos se presentan por vía electrónica a los departamentos judiciales. El Gobierno también se refiere al Decreto Ministerial núm. 749 de 2018 sobre la solución de conflictos laborales colectivos cuando están involucrados más de 100 trabajadores de las partes en conflicto. Un Comité de conciliación resolverá amistosamente la disputa en un plazo de diez días. Si la disputa no se soluciona, se presentará ante el Comité de arbitraje que la examinará en un plazo de treinta días.

En relación con la protección y la asistencia proporcionada a los trabajadores migrantes, la Comisión toma nota de la información transmitida por el Gobierno sobre las medidas adoptadas para proteger a las víctimas de trata de personas que son aplicables a los trabajadores migrantes. **La Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores migrantes puedan dirigirse a las autoridades competentes y acceder a los mecanismos de justicia, sin miedo a represalias. También solicita al Gobierno que proporcione información estadística sobre el número de trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, que han recurrido a la asistencia jurídica de los centros Tawa-Fouq (reconciliación), así como sobre el resultado de los conflictos laborales. Sírvese asimismo indicar si en los centros de reconciliación se proporciona asistencia jurídica en el idioma que habla el trabajador migrante. Por último, la Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre los procedimientos judiciales incoados, así como sobre el número de sentencias dictadas a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1997)

Artículo 1, a) del Convenio. Sanciones penales que entrañan trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

1. *Ley Federal núm. 15, de 1980.* Durante algunos años, la Comisión ha venido refiriéndose a las siguientes disposiciones de la Ley Federal núm. 15, de 1980, que rige las publicaciones y las editoriales, con arreglo a la cual pueden imponerse sanciones penales que entrañan trabajo penitenciario obligatorio (en virtud de los artículos 86 y 89 de la Ley sobre el Reglamento Penitenciario, núm. 43, de 1992), por la violación de las siguientes disposiciones:

- artículo 70: prohibición de criticar al Jefe de Estado o a los dirigentes de los Emiratos;
- artículo 71: prohibición de publicar documentos perjudiciales para el islam o para el Gobierno, o para los intereses del país o los sistemas básicos sobre los que se funda la sociedad;
- artículo 76: prohibición de publicar material que contenga información ignominiosa para el Jefe de Estado de un país árabe o musulmán o de un país con el que se mantengan relaciones amistosas, así como material que pueda amenazar las relaciones del país con países árabes, musulmanes o países amigos;
- artículo 77: prohibición de publicar material que genere una injusticia para los árabes o constituya una tergiversación de la civilización árabe o de la herencia cultural, y
- artículo 81: prohibición de publicar material que perjudique a la moneda nacional o que ocasione una confusión sobre la situación económica de un país.

La Comisión solicitó al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar las disposiciones anteriores y para garantizar que las modificaciones que se realicen, que figurarán en el proyecto de ley sobre las actividades de los medios de comunicación, estén en conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que el proyecto de Ley para regular las actividades de los medios de comunicación aún está siendo examinado y no se ha adoptado. **La Comisión expresa de nuevo la firme esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para enmendar o derogar las disposiciones antes mencionadas en el marco de la adopción del proyecto de ley sobre las actividades de los medios de comunicación, a efectos de garantizar que no puedan imponerse sanciones que entrañen trabajo obligatorio (incluido trabajo penitenciario obligatorio), por tener o expresar opiniones políticas u opiniones opuestas ideológicamente al orden político, social o económico establecido. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre todos los progresos que se realicen en lo que respecta a la adopción de este proyecto de ley, así como copia del texto una vez que se haya adoptado.**

2. *Código Penal.* Durante algunos años, la Comisión ha señalado a la atención del Gobierno la incompatibilidad con el Convenio de ciertas disposiciones del Código Penal que prohíben la constitución de una organización o la convocatoria de una reunión o conferencia, con el fin de atacar o perjudicar los fundamentos o las enseñanzas de la religión islámica, o de hacer un llamamiento a la observancia de otra religión, delitos que pueden ser castigados con penas de prisión de un máximo de diez años (artículos 317 y 320). También se refirió a los artículos 318 y 319 del Código Penal, en virtud de los cuales podrán imponerse penas de prisión que entrañen trabajo obligatorio a toda persona que sea miembro de una asociación especificada en el artículo 317, que objete los fundamentos o las enseñanzas de la religión islámica, haga proselitismo de otra religión o promueva una ideología relacionada. La Comisión expresó su firme esperanza de que se adoptaran las medidas adecuadas para armonizar los mencionados artículos con el Convenio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la aplicación de los artículos 318 y 320 está estrictamente limitada y que son muy pocos los casos en los que se han aplicado las disposiciones de esos artículos. Los condenados generalmente son objeto de una sentencia de prisión suspendida y son deportados. A este respecto, el Gobierno se refiere a la sentencia del Tribunal penal núm. 12311/2002, que se dictó en diciembre de 2002. Se acusó al demandado de criticar los principios de la religión islámica y de poseer y difundir publicaciones y otros materiales ofensivos para esa religión. La Fiscalía lo imputó sobre la base de los artículos 318, 320 y 323 del Código Penal. Esa persona fue condenada a un año de prisión y a ser deportada del país. El Gobierno añade que la pena de prisión no se aplicó en la práctica, y que el tribunal decidió la deportación del acusado durante los próximos tres años.

La Comisión observa que, aunque en este caso no se aplicó la pena de prisión, esto no implica que no se aplique en otros casos similares, habida cuenta de que los artículos 317 a 320 del Código Penal prevén penas de prisión que conllevan la obligación de trabajar. **Por consiguiente, la Comisión expresa de nuevo la firme esperanza de que se adopten las medidas adecuadas para armonizar los artículos 317 a 320 del Código Penal con el Convenio (por ejemplo, limitando su alcance a los actos de violencia o de incitación a la violencia o sustituyendo sanciones que implican trabajo obligatorio por otro tipo de sanciones, por ejemplo, multas) y que el Gobierno pronto esté en condiciones de informar sobre los progresos realizados a este respecto. Pendiente de la adopción de esas enmiendas, la Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre la aplicación en la práctica de los artículos 317 a 320, incluidas copias de las decisiones judiciales pertinentes, y que indique las sanciones impuestas y los hechos en los que se fundan las condenas.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Eritrea

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 2000)

Artículo 1, a), del Convenio. Sanciones que implican un trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. En sus comentarios precedentes, la Comisión observó que hay varias disposiciones de la Proclamación sobre la Prensa núm. 90/1996 que prevén restricciones a la impresión y publicación (esto es, la impresión o reimpresión no autorizadas de un periódico o una publicación de Eritrea; la impresión o la difusión de un periódico o una publicación o un periódico del extranjero cuyo ingreso a Eritrea haya sido prohibido; la publicación de noticias inexactas o de una información que perturbe el orden público (artículo 15, 3), 4) y 10)) está sujeta a penas de prisión. Por otra parte, en virtud del artículo 110 del Código Penal transitorio de 1991, las personas condenadas a una pena privativa de libertad tienen la obligación de trabajar en prisión. El Gobierno señaló que es bien sabido que en Eritrea no constituye delito la expresión de opiniones políticas o creencias y que, desde la independencia, no se han impuesto penas de prisión a ningún ciudadano por haber manifestado sus opiniones o por haber criticado al Gobierno. En lo que respecta a la libertad religiosa el Gobierno remite a la Proclamación núm. 73/1995 relativa a las instituciones y actividades religiosas, y señala que, en virtud de esta disposición, no se admite ninguna injerencia en el ejercicio de los ritos o prácticas religiosas en tanto en cuanto estas no se utilicen con fines políticos o no atenten contra el orden público o la moral. En este sentido, la Comisión señaló que, en su última resolución adoptada en junio

de 2017 sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó su «profunda preocupación ante las graves restricciones impuestas al derecho a no ser molestado a causa de sus opiniones, la libertad de expresión, incluida la libertad de buscar, recibir e impartir información, la libertad de circulación, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión y la libertad de reunión pacífica y de asociación, así como ante la detención de periodistas, defensores de los derechos humanos, actores de la vida política y dirigentes y miembros de los grupos religiosos en Eritrea» (A/HRC/RES/35/35).

La Comisión tomó nota asimismo de que, en el marco del Grupo de trabajo sobre el examen periódico universal, el Gobierno había aceptado las recomendaciones de algunos países que lo alentaban especialmente a «reformular la legislación en el ámbito del derecho a la libertad de conciencia y de religión»; «velar por que se respeten los derechos de toda la población a la libertad de expresión, religión y reunión pacífica»; o «adoptar las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las mujeres, los derechos políticos, los derechos de las personas privadas de libertad y el derecho a la libertad de expresión en el ámbito de la prensa y otros medios de comunicación» (A/HRC/26/13/Add.1). La Comisión manifestó su esperanza de que el Gobierno adoptaría todas las medidas necesarias para velar por que la legislación en vigor y cualquier otra legislación prevista relativa al ejercicio de los derechos y libertades mencionados no contenga ninguna disposición que permita sancionar la expresión de determinadas opiniones políticas, la manifestación de oposición ideológica al orden político, económico y social establecido, o la práctica de una religión, con una pena de prisión que implique un trabajo obligatorio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno, en su memoria, reitera su declaración de que no se han practicado arrestos arbitrarios por la expresión de opiniones o creencias políticas ni ningún tribunal ha impuesto penas de prisión por este motivo o por criticar al Gobierno. En este sentido, la Comisión toma nota de que el Comité de Derechos Humanos, en sus observaciones finales sobre Eritrea en el marco del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de mayo de 2019, manifestó su preocupación sobre las denuncias de que continúan sucediéndose los arrestos y la reclusión de personas por el mero hecho de expresar sus opiniones, en particular de políticos destacados, periodistas y dirigentes religiosos y comunitarios. (CCPR/C/ERI/CO/1, párrafo 39). Además, la Relatora Especial de las Naciones Unidas, en su declaración de octubre de 2020 sobre la situación de los derechos humanos en Eritrea, se refirió a los numerosos casos de arrestos y reclusión por periodos prolongados de periodistas y escritores por el mero hecho de ser críticos con el Gobierno, así como de individuos y comunidades religiosas por motivo de su fe o sus creencias. Manifestó que, en Eritrea, se siguen coartando gravemente las libertades civiles y que los defensores independientes de los derechos humanos, los periodistas y los grupos políticos de la oposición no pueden ejercer libremente su profesión en el país. La Comisión toma nota además de que el Gobierno señala que se ha concluido la redacción de un nuevo código civil y penal y otros códigos relativos con sus leyes de procedimiento y que serán promulgados próximamente.

La Comisión recuerda que el Convenio protege a las personas que tienen o expresan determinadas opiniones políticas o manifiestan su oposición ideológica al orden político, social o económico establecido mediante la prohibición de que se les impongan sanciones que conlleven la obligación de trabajar, en particular, penas de prisión que impliquen un trabajo forzoso u obligatorio. Las libertades de opinión, de creencia o de expresión se reflejan en el ejercicio de diversos derechos tales como el derecho de reunión, el derecho de asociación o la libertad de prensa. El ejercicio de estos derechos permite a los ciudadanos difundir sus opiniones o procurar la aceptación de las mismas o practicar su religión. Al tiempo que reconoce que estos derechos pueden ser objeto de algunas restricciones que son necesarias en aras del mantenimiento del orden público y la protección social, estas restricciones deben estar respetar rigurosamente la legalidad.

A la luz de las consideraciones anteriores, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, tanto en la legislación como en la práctica, para velar por que no se imponga ninguna disposición que permita sancionar la expresión de determinadas opiniones políticas, la manifestación de oposición ideológica al orden político, económico y social establecido, o la práctica de una religión, con una pena de prisión que implique un trabajo obligatorio, por ejemplo mediante la restricción inequívoca del ámbito de aplicación de las disposiciones de la Proclamación núm. 90/1996 sobre la Prensa, así como de las de la Proclamación núm. 73/1995 relativa a las Instituciones y Actividades Religiosas, a situaciones vinculadas con el uso de la violencia, o mediante la derogación de penas privativas de libertad que conlleven la realización de trabajos obligatorios. La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre todos los progresos realizados a este respecto, así como información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones de las Proclamaciones citadas más arriba, indicando los hechos que motivaron las condenas y el tipo de penas que fueron impuestas.

Artículo 1, b). Servicio nacional obligatorio con fines de fomento económico. En sus comentarios anteriores, Comisión remitió a su observación relativa a la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en lo que respecta al amplio abanico de actividades exigidas al conjunto de la población en el marco del cumplimiento de la obligación de prestar un servicio nacional, como el establecido por la Proclamación núm. 82/1995 sobre el Servicio Nacional y la declaración de 2002 relativa a la «Campaña de

desarrollo Warsai Yakaalo». La Comisión recordó que el principal objetivo de esta obligación de servicio nacional, a la que están sujetos todos los ciudadanos con edades comprendidas entre los 18 y los 40 años durante un periodo indefinido, consiste en reconstruir el país, luchar contra la pobreza y fortalecer la economía nacional y, en consecuencia, contradice abiertamente el objetivo enunciado por el Convenio, que en su *artículo 1, b)*, prohíbe hacer uso de ninguna forma de trabajo obligatorio «como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico». En consecuencia, la Comisión instó firmemente al Gobierno a que adoptara, sin demora, las medidas necesarias para eliminar, tanto en la ley como en la práctica, cualquier posibilidad de recurrir al trabajo obligatorio en el contexto del servicio nacional, como método de movilización de la mano de obra con fines de fomento económico.

La Comisión toma nota de que, en lo que se refiere a la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), la Comisión de la Conferencia para la Aplicación de Normas, en sus conclusiones adoptadas en junio de 2018, tomó nota de la declaración del Gobierno, según la cual la «Campaña de desarrollo Warsai Yakaalo» ya no estaba en vigor, y que se había desmovilizado a un cierto número de reclutas para que trabajaran en la administración pública con un salario adecuado. La Comisión toma nota asimismo de que la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a modificar o revocar la Proclamación sobre el Servicio Nacional para poner fin al trabajo forzoso; garantizar el cese de la utilización de reclutas para imponerles trabajo forzoso, de conformidad con el Convenio núm. 29; y recurrir sin demora a la asistencia técnica de la OIT.

En relación con el informe de la misión técnica consultiva de la OIT de julio de 2018, la Comisión observa que los diversos interlocutores con los que se entrevistó la misión coincidieron en su mayoría en el hecho de que, para colaborar con el país, era importante comprender el contexto en el cual se efectúa el servicio nacional. Este contexto incluía el hecho de que la obligación de todos los ciudadanos de emprender el servicio nacional debía considerarse a la luz de la situación de «ni guerra, ni paz», que había sido devastado para el país, y aun cuando nunca había estado en los planes del Gobierno que la duración del servicio nacional fuera indefinida, debía considerarse dentro del marco de la lucha de Eritrea por su liberación. Al tiempo que reconocía que muchos eritreos estaban dispuestos a formar parte del servicio nacional, siempre y cuando este no fuera por «un tiempo indefinido», y que el servicio nacional resulta esencial no solo para garantizar el desarrollo del país, sino también su misma existencia, la Comisión toma nota de que la misión consideró que el servicio nacional no podía verse como una caso de «fuerza mayor», y que las excepciones establecidas por el Convenio núm. 29 no pueden aplicarse al trabajo forzoso impuesto con fines de desarrollo económico por un periodo indefinido de tiempo. Además, una serie de interlocutores sociales señalaron a los miembros de la misión que, a la luz de declaración de paz y amistad entre Eritrea y Etiopía, dejaba de estar justificado el carácter obligatorio del servicio nacional y se esperaba una pronta movilización del servicio nacional, si bien no se había especificado ninguna fecha concreta.

La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno en su memoria de que Eritrea se encuentra en un proceso de aplicación de los principios fundadores y fundamentales de la nación y de que estos principios constitutivos, basados en la creación y ampliación de la riqueza nacional mediante un trabajo productivo y bien organizado centrado en el conocimiento, y en la distribución equitativa de los recursos y las oportunidades, revisten una gran importancia. Si se llevan a cabo adecuadamente algunas de las grandes tareas, como el abastecimiento de agua para todos, la recuperación de las infraestructuras de transporte y comunicaciones, la generación de energías verdes y el suministro de electricidad, los proyectos de vivienda, la creación de infraestructuras modernas en los ámbitos de la salud y la educación, se podrían propiciar mayores oportunidades para la creación de puestos de trabajo y, en consecuencia, de empleo para las personas. El Gobierno reconoce que será preciso concitar el compromiso auténtico, la participación plena y el esfuerzo y resistencia constantes de la población para transformar la tradicional economía de subsistencia en una economía industrial desarrollada y generar cambios sostenibles en la calidad de vida de las personas. En este sentido, se exhorta a la población a realizar actividades de reconstrucción económica como la reforestación, la conservación del suelo y del agua y la consolidación de un programa de suministro de alimentos. El Gobierno reitera que no se recurre a trabajos forzados u obligatorios y que la práctica de la exacción de diversos tipos de trabajos es muy restringida a fin de que sea compatible con el Convenio.

Además, la Comisión toma nota de que el Comité de Derechos Humanos, en sus observaciones finales sobre Eritrea, manifestó su preocupación sobre las denuncias de que los reclutas del servicio nacional son utilizados como mano de obra para diversos trabajos, por ejemplo, en explotaciones mineras y obras de construcción pertenecientes a empresas privadas, sin remuneración o a cambio de un salario muy bajo (CCPR/C/ERI/CO/1, párrafo 37).

La Comisión recuerda que la prohibición prevista en el *artículo 1, b)* del presente Convenio rige incluso cuando la utilización del trabajo forzoso u obligatorio como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de desarrollo económico tiene carácter transitorio o excepcional. La Comisión destaca además que el desarrollo no debería servir de pretexto para reclamar excepciones a la obligación de respetar derechos humanos universalmente reconocidos (Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 308). **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte, sin demora, las medidas necesarias para eliminar tanto en la ley como en la práctica cualquier posibilidad de recurrir al trabajo obligatorio en el contexto del servicio nacional, como método de movilización de la mano de obra**

con fines de fomento económico. En este sentido, tomando nota de la indicación del Gobierno a los miembros de la misión técnica consultiva de su voluntad de procurarse la asistencia técnica de la OIT, la Comisión alienta firmemente al Gobierno a que colabore con la OIT para que siga recurriendo a la asistencia técnica de la OIT en sus esfuerzos para poner la legislación y la práctica de conformidad con las disposiciones del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre las medidas adoptadas, así como sobre los progresos realizados a este respecto.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Estados Unidos de América

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1991)

Artículo 1, d), del Convenio. Sanciones que conllevan trabajo obligatorio por la participación en huelgas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 12, sección 95-98.1, de los Estatutos Generales de Carolina del Norte, las huelgas de los empleados públicos son ilegales y contrarias a la política pública del estado. Las personas que infringen las disposiciones del artículo 12 pueden ser condenadas a una «sanción comunitaria» y de ser reincidentes se las condenará a una pena de prisión (sección 95-99 de los Estatutos Generales de Carolina del Norte; sección 15A-1340.11 y sección 15A-1340.23 del capítulo 15A (Ley de Procedimiento Penal)). La Comisión también tomó nota de que la imposición de un castigo comunitario puede incluir la asignación al Programa estatal de trabajo del servicio comunitario, y de que se exigirá a todo recluso físicamente apto que desempeñe con diligencia todos los trabajos que se le asignen (artículo 3, sección 148-26, del capítulo 148 (régimen penitenciario del estado)). Asimismo, la Comisión tomó nota de las observaciones de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Profesionales (AFL-CIO) según las cuales, dado que las secciones 95-98.1 y 95-99 pueden tener un efecto paralizador sobre los trabajadores del sector público que podrían de otra forma decidir realizar huelgas, esas disposiciones deberían derogarse o modificarse.

La Comisión toma nota de nuevo de que, en su memoria, el Gobierno indica que los registros de los tribunales del Estado continúan sin contener ningún caso en el que una persona haya sido condenada por participar en una huelga ilegal en el sector público. En el improbable caso de que se condenara a un individuo, la legislación de Carolina del Norte no exigiría que el juez ordenara trabajar al empleado del sector público en violación de lo dispuesto en el Convenio. El juez podría decidir de forma discrecional imponer solo una multa.

Habida cuenta de que ha estado planteando esta cuestión durante un decenio, la Comisión debe recordar de nuevo que el *artículo 1, d)*, del Convenio prohíbe el uso de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio como castigo por haber participado en huelgas. En relación con las explicaciones que figuran en el párrafo 315 de su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión recuerda que, independientemente de la legalidad de la huelga, toda sanción impuesta debería ser proporcional a la infracción cometida, y que tanto en la legislación como en la práctica no deberían imponerse sanciones que conlleven trabajo obligatorio por el simple hecho de organizar o participar pacíficamente en una huelga. **Por consiguiente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner los Estatutos Generales de Carolina del Norte de conformidad tanto con el Convenio como con la práctica indicada, garantizando la derogación o modificación de las secciones 95-98.1 y 95-99 a fin de que no puedan imponerse sanciones que conlleven trabajo obligatorio (a través del programa de trabajo del servicio comunitario o durante el encarcelamiento) por participar en una huelga.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Federación de Rusia

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1956) y Protocolo de 2014 (ratificación: 2019)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR), recibidas el 30 de septiembre de 2019.

Artículos 1, 2) y 2, 1), del Convenio. Situación de vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a la imposición de trabajo forzoso. La Comisión toma nota de que, según las observaciones de la KTR, los trabajadores migrantes corren un mayor riesgo de caer en el trabajo forzoso. Por ejemplo, las prácticas de trabajo forzoso se produjeron en las tiendas de comestibles de un distrito de Moscú, con víctimas de Uzbekistán, Kazajistán and Tayikistán, en su mayoría mujeres, que fueron sometidas, no solo al trabajo, sino también a la explotación y al abuso sexuales. La KTR indica que los organismos encargados de hacer cumplir la ley, no han adoptado ninguna medida para poner fin a esas prácticas. En consecuencia, en 2016, dos víctimas presentaron una denuncia ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. **La Comisión pide al Gobierno que responda a las observaciones de la KTR a este respecto.**

Artículo 2, 2), c). Trabajo penitenciario. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 103 del Código de Ejecución Penal establece que los condenados tienen la obligación de realizar trabajos, que les son exigidos por la administración de instituciones penitenciarias en empresas de esas instituciones, en empresas estatales o en empresas de otras formas de propiedad. La Comisión también tomó nota de que, de conformidad con el artículo 21 de la Ley núm. 5473-I (21 de julio de 1993) sobre las instituciones y los órganos para ejecución de las sentencias penales que entrañan una privación de libertad, se puede exigir el trabajo obligatorio de los reclusos condenados en empresas de cualquier forma organizativa o jurídica, incluso si esas empresas no pertenecen al sistema de ejecución de sentencias penales y están situadas fuera de las instituciones penitenciarias. En este último caso, el trabajo obligatorio se exigirá sobre la base de un contrato concertado entre la administración de las instituciones penitenciarias y las empresas interesadas. En cuanto a las condiciones de trabajo de los reclusos condenados, la Comisión tomó nota de que, en virtud de los artículos 103 a 105 del Código de Ejecución Penal, sus horas de trabajo y periodos de descanso, la seguridad y la salud en el trabajo, así como la remuneración, se rigen por la legislación laboral general. A este respecto, la Comisión observó que, si bien las condiciones de trabajo de los reclusos pueden considerarse, por lo tanto, como una aproximación a las de una relación laboral libre, la legislación no exige el consentimiento libre, informado y formal de los reclusos para trabajar en empresas privadas.

La Comisión toma nota de que, según las observaciones de la KTR, las recientes modificaciones de la legislación rusa, introducidas por la Ley Federal núm. 179-FZ, de 18 de julio de 2019, «sobre las enmiendas al Código de Ejecución Penal de la Federación de Rusia», permiten el establecimiento de sucursales de centros correccionales en empresas y grandes obras de construcción. La Comisión toma nota de que en la memoria del Gobierno no hay ninguna nueva información sobre el consentimiento de los reclusos para trabajar en empresas privadas. Recuerda una vez más que el *artículo 2, 2), c)*, del Convenio, prohíbe estrictamente que los reclusos sean contratados por empresas privadas o puestos a su disposición. El trabajo de los reclusos para empresas privadas solo es compatible con el Convenio cuando no entraña un trabajo obligatorio, lo cual requiere el consentimiento formal, libremente otorgado e informado de las personas interesadas. ***Tomando nota de que la legislación permite que los reclusos trabajen para empresas privadas, la Comisión pide al gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que ese trabajo solo se permita con el consentimiento voluntario de los reclusos interesados, consentimiento que debe ser formal, informado y libre de la amenaza de cualquier pena, incluida la pérdida de derechos o privilegios. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de reclusos que trabajan para empresas privadas y la naturaleza de dichas empresas, así como los procedimientos establecidos para obtener su consentimiento formal e informado para realizar este tipo de trabajo. También pide al gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas o previstas a este respecto.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1998)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR), que se recibieron el 30 de septiembre de 2019.

Artículo 1, a), del Convenio. Sanciones que conllevan trabajo forzoso como castigo por expresar opiniones políticas o ideológicas. 1. *Ley de 24 de julio de 2007 de Lucha contra el Extremismo.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la adopción de la Ley de 24 de julio de 2007 por la que se modifican determinados textos legales con el fin de extender la responsabilidad de los autores de «actividades extremistas», que incluyen actos basados en el odio o la enemistad por motivos raciales, nacionales o religiosos. Tomó nota de que, en virtud de los artículos 280, 282.1 y 282.2 del Código Penal, podrán castigarse con penas que conllevan trabajo penitenciario obligatorio los siguientes actos: el llamamiento público a llevar a cabo actividades extremistas; el establecimiento de grupos u organizaciones extremistas; y la participación en tales grupos y organizaciones prohibidos por decisión judicial. El Gobierno señaló que, al imponer un castigo, el tribunal tendrá en consideración la naturaleza o la gravedad del delito o el peligro social que representa, así como las características personales del condenado, incluidas todas las circunstancias atenuantes o agravantes del caso y también la influencia del castigo impuesto sobre la reinserción de la persona condenada. Además, la lista de sanciones establecidas en virtud del artículo 280 permite a los tribunales imponer sanciones alternativas a la de la privación de libertad, como, por ejemplo, multas. Asimismo, el Gobierno indicó que la mayor parte de los castigos impuestos eran multas y que la privación de libertad solo afectaba a cuatro personas. Sin embargo, el Comité de Derechos Humanos (HRC) de las Naciones Unidas expresó su preocupación por el hecho de que la definición vaga e imprecisa de «actividad extremista» que figura en la Ley Federal de Lucha Contra las Actividades Extremistas no exija la presencia de elementos de violencia u odio y no prevea criterios claros y precisos sobre la manera de clasificar los materiales como extremistas.

La Comisión toma nota de que, según las observaciones de la KTR, la definición de «extremista» que figura en el artículo 1 de la Ley Federal núm. 114-FZ es tan amplia que la expresión pública de opiniones políticas, así como las posturas ideológicas opuestas al orden político, social o económico establecido también podrían incluirse en esta definición.

La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que la Ley Federal núm. 114FZ, que consagra los conceptos de «actividades extremistas», «organizaciones extremistas» y «materiales extremistas», determina los objetivos de las medidas para combatir las actividades extremistas y rige los procedimientos para prevenir el extremismo. El Gobierno también se refiere a la Ley Federal núm. 519-FZ de 27 de diciembre de 2018 sobre las enmiendas al artículo 282 del Código Penal (incitación al odio o la enemistad y degradación de la dignidad humana), según la cual solo pueden ser castigadas por vía penal las personas que ya han incurrido en responsabilidad administrativa por un acto similar en un plazo de un año. El Gobierno indica que, en el párrafo 7 de su Decisión núm. 11 de 28 de junio de 2011 sobre la práctica judicial en casos penales que implican delitos de naturaleza extremista, adoptada en sesión plenaria, el Tribunal Supremo señala que debería entenderse que la frase «actos dirigidos a incitar el odio o la enemistad» se refiere, en particular, a declaraciones que justifican y/o afirman la necesidad del genocidio, la represión de masas, las deportaciones u otros actos ilegales, incluido el uso de violencia contra representantes de cualquier nación o raza, o contra seguidores de cualquier religión. La crítica de organizaciones políticas y asociaciones ideológicas y religiosas, así como de convicciones políticas e ideológicas y creencias religiosas, y de las costumbres nacionales o prácticas religiosas, no debería considerarse un acto dirigido a incitar al odio o a la enemistad. Además, según la información estadística del Departamento judicial del Tribunal Supremo, desde 2017, la privación de libertad se ha aplicado dos veces a personas condenadas con arreglo al artículo 280.2 del Código Penal. Las sanciones impuestas en virtud del artículo 280 fueron principalmente multas. **La Comisión pide al Gobierno que continúe velando por que no puedan imponerse penas privativas de libertad que entrañen trabajo obligatorio a personas que, sin utilizar la violencia ni defenderla, expresen determinadas opiniones políticas o su oposición al sistema político, social o económico establecido. También solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación en la práctica de las leyes relativas al extremismo, incluida información sobre los enjuiciamientos realizados y las sentencias impuestas con arreglo a los artículos 280, 282.1 y 282.2, del Código Penal y de la Ley de 2007 de Lucha contra el Extremismo.**

2. *Ley Federal núm. 65-FZ, de 8 de junio de 2012, por la que se modifica la Ley Federal núm. 54-FZ, de 19 de junio de 2004, sobre Reuniones, Asambleas, Manifestaciones, Marchas y Piquetes y el Código de Delitos Administrativos.* La Comisión tomó nota de las restricciones introducidas en la Ley Federal núm. 65 FZ, de 8 de junio de 2012 (Ley de Reuniones) por la que se modifica la Ley Federal núm. 54-FZ, de 19 de junio de 2004, sobre reuniones, asambleas, manifestaciones, marchas y piquetes, y el Código de Delitos Administrativos. En su versión enmendada, el artículo 20.2 del Código de Delitos Administrativos establece una sanción de cumplimiento de servicios comunitarios por un periodo de hasta cincuenta horas por la organización o celebración de un evento público que no se haya comunicado previamente mediante los procedimientos establecidos. El artículo 20, 18), establece el arresto administrativo por un periodo de hasta quince años por la organización de un bloqueo de líneas de transporte o la participación activa en él. La Comisión también tomó nota de que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó su preocupación por las denuncias sistemáticas de restricciones arbitrarias del ejercicio de la libertad de reunión pacífica, incluidas detenciones arbitrarias y la imposición de penas de prisión por la expresión de opiniones políticas. Al Comité de Derechos Humanos le preocupaba también el fuerte efecto disuasorio sobre el ejercicio del derecho de reunión pacífica de las nuevas restricciones introducidas por la Ley de Reuniones. En este sentido, la Comisión también tomó nota de los comentarios formulados por la Comisión Europea para la Democracia por el Derecho (Comisión de Venecia) sobre esta cuestión en 2013.

La Comisión **lamenta** tomar nota de que la memoria del Gobierno no contiene información a este respecto. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que especifique las circunstancias con arreglo a las cuales una persona condenada acepta realizar trabajo comunitario. También solicita de nuevo al Gobierno que transmita información sobre la aplicación en la práctica de los artículos 20, 2), y 20, 18), del Código de Delitos Administrativos, señalando el número de enjuiciamientos realizados y de sanciones impuestas, así como los fundamentos para los enjuiciamientos.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Filipinas

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 2005)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículos 1, 1), 2, 1) y 25 del Convenio. Trata de personas. Medidas de aplicación de la ley y sanciones. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para fortalecer la capacidad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley y las actividades realizadas en el marco del Plan Nacional de Acción Estratégico para 2012-2016.

La Comisión toma nota de la indicación del Convenio en su memoria de que los grupos de trabajo contra la trata en todo el país han llevado a cabo un total de 136 cursos de formación y de desarrollo de las

capacidades y de seminarios sobre la trata de personas y otros temas conexos, que contaron con 6 593 participantes. De ellos, 2 098 provenían del sector privado y de organizaciones no gubernamentales, mientras que 4 495 eran funcionarios. La Comisión toma nota asimismo de que, en su memoria complementaria, el Gobierno indica que, en 2019, los grupos de trabajo contra la trata llevaron a cabo actividades de formación sobre la trata de personas con fines de explotación laboral orientadas a 130 organismos gubernamentales. Además, el Consejo Interinstitucional contra la Trata (IACAT) ha organizado actividades de formación sobre cómo gestionar la trata de personas y la protección de las víctimas.

El Gobierno indica asimismo en su memoria de 2019 que la Oficina Nacional de Investigación (NBI) está en la fase final de redacción del Manual NBI y de los Procedimientos Operativos Estándar para los casos de trata de personas y de explotación sexual en línea de niños. Su objetivo es mejorar la eficiencia de las investigaciones y operaciones relacionadas con los casos de trata de personas y de explotación sexual en línea de niños. Además, en 2018, la NBI llevó a cabo 32 operaciones en todo el país que condujeron a la detención de 67 infractores y al rescate de 620 víctimas, 123 de las cuales eran menores de edad. Se registraron en total 201 casos de reclutamiento ilegal, 75 de los cuales (el 37 por ciento) se presentaron ante los tribunales. La Policía Nacional ha investigado 300 casos de trata de personas, lo que se ha traducido en el rescate de 1 039 víctimas y en la detención de 498 sospechosos. La Comisión toma nota además de que, en 2019, la NBI llevó a cabo 55 operaciones contra la trata, que condujeron al arresto de 234 infractores y al rescate de 504 víctimas. Además, la Policía Nacional investigó 153 casos de trata de personas, rescató a 729 víctimas y arrestó a 222 sospechosos. Según el Gobierno, el establecimiento de 24 Grupos de Trabajo contra la Trata en el país con 226 fiscales ha contribuido en gran medida al aumento del procesamiento de los casos de trata de personas. En 2019, el Grupo de Trabajo contra la Trata estuvo integrado por 236 fiscales, lo que mejoró el cumplimiento de la ley a nivel local, en particular en las operaciones de rescate, a fin de asegurar que los casos se notificaran y presentaran al fiscal local. La Comisión toma nota de que, en 2018, se condenó en total a 88 personas, en comparación con las 48 condenadas en 2017. En 2019, se impusieron 76 condenas para los casos de trata de personas, y se condenó a un total de 85 personas.

La Comisión toma nota de que se ha adoptado un Plan Nacional de Acción Estratégico contra la Trata de Personas 2017-2021 (Plan de Acción Estratégico). En relación con esto, el Gobierno indica en su memoria complementaria que el Plan de Acción Estratégico detalla los programas esenciales y los resultados previstos por ámbitos de resultados clave, que son los siguientes: i) prevención y sensibilización; ii) protección, recuperación, rehabilitación y reintegración; iii) procesamiento y cumplimiento de la ley, y iv) creación de alianzas y de redes. El IACAT es responsable de velar por la plena aplicación, cooperación y coordinación de la respuesta nacional contra la trata. Como parte de la puesta en práctica del Plan de Acción Estratégico, se crearon seis Grupos de Trabajo contra la trata, para interceptar las operaciones de presunta trata en puertos terrestres, aéreos y marítimos, lo que condujo a la interceptación de seis presuntos infractores en 2019 y al rescate de 1 002 víctimas. Además, se creó un Módulo de fortalecimiento de la capacidad para luchar contra la trata orientado a las unidades gubernamentales, con miras a fortalecer la capacidad para proporcionar una respuesta concreta al combatir la trata de personas. En muchas provincias, ciudades y municipios del país se crearon comités contra la trata de personas y contra la violencia hacia las mujeres. En el ámbito de la prevención y la sensibilización, se han elaborado materiales de comunicación educativos y de sensibilización sobre determinadas formas de trata.

La Comisión observa asimismo que, según el Informe resumido del UNICEF sobre el análisis de la situación de los niños en Filipinas, la trata nacional y transfronteriza de mujeres y niños con fines de explotación sexual continúa (en 2015 se prestó asistencia a 1 465 víctimas de trata) y el turismo sexual está aumentando (página 24). **Tomando debida nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión le pide que siga tomando medidas con miras a fortalecer la capacidad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley para luchar contra la trata de personas e identificar a las víctimas de trata, y que suministre información estadística sobre el número de procedimientos legales iniciados, de condenas pronunciadas y de sanciones impuestas. La Comisión pide asimismo al Gobierno que siga indicando las medidas que se han tomado para poner en práctica el Plan Nacional de Acción Estratégico contra la Trata de Personas 2017-2021, y los resultados obtenidos a este respecto.**

Complicidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley en actividades relacionadas con la trata de personas. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria complementaria, según la cual el IACAT aplica una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de complicidad por los funcionarios públicos en los casos de trata. Así pues, se investigan exhaustivamente las acusaciones contra los funcionarios públicos. En 2019, la mayoría de las acusaciones de complicidad gubernamental en los casos de trata de personas conllevaban actividades ilícitas en los puntos de entrada y de salida del país. Se adoptaron varias medidas para combatir la involucración de los funcionarios públicos en prácticas corruptas, en particular: i) investigaciones de presunta trata de redes de personas en los aeropuertos, de funcionarios de inmigración respecto de los cuales se determinó que habían facilitado la trata de personas, y de la Oficina Consular Regional en Cobato, donde de emitían la mayoría de los pasaportes fraudulentos, y ii) la vigilancia del personal en la Oficina de Inmigración durante las inspecciones de los pasajeros que abandonaban el país.

El Gobierno indica que, entre 2009 y 2020, se ha condenado a cinco funcionarios por casos relacionados con la trata de personas, incluidos tres policías. Todos ellos han sido condenados a cadena perpetua. El Gobierno indica además que el IACAT está elaborando una guía para investigar y solucionar los casos de corrupción relacionados con la trata de personas. ***La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para asegurar que los agentes del orden cómplices sean sometidos a investigaciones exhaustivas y enjuiciados, y que se impongan sanciones adecuadas y disuasorias. Pide al Gobierno que continúe suministrando información sobre el número de casos registrados y procesados, y sobre las sanciones impuestas.***

Protección y asistencia a las víctimas. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Departamento de Trabajadores Sociales y de Desarrollo (DSWD) lleva a cabo desde 2011 el Programa de Recuperación y Reintegración de Personas Víctimas de Trata (RRPTP). El RRPTP es un programa integral que asegura la prestación de servicios adecuados de recuperación y reintegración a las personas víctimas de trata. Al adoptar un enfoque multisectorial, proporciona un conjunto completo de servicios que aumentarán las necesidades psicosociales, sociales y económicas de las víctimas. También crea más conciencia y desarrolla las competencias de las familias y las comunidades a las que regresarán finalmente las personas víctimas de trata. Mejora asimismo los sistemas y mecanismos comunitarios que aseguran la recuperación de las víctimas supervivientes, e impide que otros familiares y miembros de la comunidad sean víctimas de trata. Según el DSWD, en 2018, el RRPTP sirvió y asistió a 2 318 personas víctimas de trata, de las cuales 1 732 (el 75 por ciento) eran mujeres, mientras que 611 (el 26 por ciento) eran menores. El Gobierno indica asimismo en su memoria complementaria que, en 2019, el RRPTP atendió y prestó asistencia a 2 041 víctimas de trata. Además, en 2019 se proporcionó asistencia financiera a 27 víctimas a través del Programa del Departamento de Justicia de Indemnización a las Víctimas. Un total de 291 víctimas-testigos recibieron asimismo asistencia en el marco del Programa Coordinador Víctimas-Testigos, que se trata de un proyecto experimental encaminado a fomentar la cooperación durante la investigación, el procesamiento y el enjuiciamiento de las personas involucradas en casos de trata. El Gobierno añade que el Centro de Operaciones del IACAT (OpCen) actúa como un centro de referencia para la protección y asistencia a las víctimas, incluidas remisiones a los servicios de reintegración. En 2019, OpCen ofreció asistencia en materia de transporte y seguridad a 171 víctimas de trata de personas.

El Gobierno indica también que, en junio de 2018, se creó un Centro de Cuidado Residencial para Hombres Víctimas de Trata en Mindanao, en colaboración con la Unidad Gubernamental Local de la Ciudad de Tagum. Tiene por objeto prestar servicios para la recuperación, rehabilitación y reintegración de las víctimas de trata. En 2018, había 44 centros residenciales de cuidado establecidos en el país para las víctimas de trata: 24 para los niños; 13 para las mujeres; uno para los hombres, cuatro para las personas de edad y dos centros de procesamiento. ***La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas para asegurar que se brinden protección y asistencia adecuadas a las víctimas de trata, y que suministre información estadística sobre el número de víctimas identificadas, así como sobre el número de personas que se han beneficiado de los servicios del RRPTP.***

Artículos 1, 1) y 2, 1). Situación vulnerable de los trabajadores migrantes en relación con la imposición de trabajo forzoso. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Departamento de Relaciones Exteriores, el Departamento de Salud, el Departamento de Trabajo y Empleo, el Departamento de Bienestar Social y Desarrollo, el Departamento del Interior y de la Administración Local, el Aeropuerto Internacional de Manila, la Administración de Filipinas de Empleo en el Extranjero, y la Oficina de la Lotería Filipina de Beneficencia, emitieron el Memorando conjunto núm. 2017-0001 de fecha 16 de junio de 2017, titulado «Procedimientos y directrices de política integradas en la puesta en práctica del programa interinstitucional de repatriación médica (IMRAP) para filipinos en el extranjero». Este Programa pretende establecer un sistema integrado y un flujo de procesos en la repatriación médica entre los organismos gubernamentales adecuados y las partes interesadas. Además, el Gobierno indica que la Administración de Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA) proporciona a los solicitantes de asilo extranjeros un Seminario de Orientación Previa al Empleo (PEOS), por ejemplo, sobre los métodos legales de contratación, los procedimientos y los requisitos en materia de documentación al solicitar puestos de trabajo, y los servicios gubernamentales disponibles para los solicitantes de empleo en el extranjero y los trabajadores contratados. Para 2018, la POEA llevó a cabo PEOS comunitarios que contaron con la participación de 30 517 personas, de las cuales 9 935 eran hombres, 10 848 eran mujeres, y 9 736 eran de sexo no especificado. La POEA también ha creado alianzas con 50 unidades gubernamentales locales una organización no gubernamental, y ha llevado a cabo 48 seminarios en todo el país sobre la lucha contra el reclutamiento ilegal y la trata de personas, en los que han participado 1 695 hombres y 1 544 mujeres. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria complementaria, según la cual antes de la salida de los trabajadores filipinos al extranjero, el Departamento de Trabajo y de Empleo se cerciora de que estén debidamente documentados. También se organizan seminarios de orientación previos a la salida y posteriores a la llegada.

A fin de luchar contra la vulnerabilidad de los trabajadores filipinos en el extranjero, en particular las trabajadoras domésticas, el Gobierno indica que ha concluido acuerdos de trabajo bilaterales con los países de destino, y entabla un diálogo periódico con ellos para asegurar que se protejan los derechos y se vele por

el bienestar de los trabajadores. Además, las Oficinas de Trabajo en el Extranjero de Filipinas (POLO) intervinieron en 40 países para ayudar a los trabajadores a afrontar problemas y preocupaciones relacionados con sus condiciones de trabajo y su bienestar, en particular el alojamiento, la asistencia para la repatriación y otros servicios de bienestar. De julio de 2016 a mayo de 2020, un total de 3 506 000 trabajadores filipinos en el extranjero recibieron asistencia *in situ* de las POLO. Además, el Gobierno indica que el Centro de Control de los Trabajadores Filipinos en el Extranjero (OCC) del Departamento de Trabajo y Empleo vela por que se responda sin dilación a todas las preocupaciones de los trabajadores. El OCC hace las veces de centro de remisión y acción para todas las preguntas de los trabajadores migrantes y está abierto las 24 horas los siete días a la semana. El Gobierno indica que, de 2018 a 2020, se cancelaron un gran número de licencias de agencias de contratación privadas debido a violaciones de las leyes sobre la contratación, y se condenó a algunos reclutadores.

Tomando debida nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión le pide que vele por que los trabajadores migrantes estén plenamente protegidos contra las prácticas y condiciones abusivas que equivalen a la imposición de trabajo forzoso. La Comisión pide asimismo al Gobierno que continúe proporcionando información sobre los servicios previos a la partida orientados a los trabajadores migrantes, indicando asimismo el número de trabajadores migrantes víctimas de prácticas de trabajo forzoso y la asistencia recibida en tales casos. Por último, la Comisión pide al Gobierno que indique el número de reclutadores condenados por prácticas ilegales y las sanciones impuestas a este respecto.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículo 1, a), del Convenio. Sanciones por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. En sus comentarios anteriores, la comisión expresó la esperanza de que el Gobierno adoptaría las medidas necesarias, en el marco de la revisión del Código Penal, para enmendar los artículos 142 (incitar a la sedición mediante discursos, proclamas, escritos o emblemas; pronunciar palabras o discursos sediciosos; escribir, publicar o difundir libros injuriosos contra el Gobierno) y 154 (publicar cualquier noticia falsa que pueda poner en peligro el orden público u ocasionar un daño al interés o al crédito del Estado mediante impresos, medios litográficos o cualquier otro medio de publicación) del Código Penal, en virtud del cual pueden imponerse penas de prisión (que conllevan trabajo penitenciario obligatorio).

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que los artículos 142 y 154 del Código Penal revisado no prevén una pena de trabajo forzoso, sino más bien una pena de prisión correccional de conformidad con el artículo 142, y una pena de arresto mayor en virtud del artículo 154. Ambas penas oscilan entre seis meses y un día, y seis años de prisión. En relación con esto, la Comisión observa una vez más que los artículos 142 y 154 del Código Penal revisado están formulados en términos suficientemente amplios para prestarse a ser aplicados como un medio de castigo por la expresión pacífica de opiniones, ejecutable con sanciones que conllevan trabajo penitenciario obligatorio en virtud del capítulo 2, artículo 2, del manual de la Dirección Penitenciaria. La Comisión toma nota además de que, en el Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos de 2017, el Comité de Derechos Humanos lamentó que la Ley de Prevención de Delitos Cibernéticos de 2012 hubiese tipificado la difamación a través de Internet, e instó al Estado parte a considerar la posibilidad de despenalizar la difamación (A/HRC/WG.6/27/PHL/2, párrafo 39). La información toma nota de la información contenida en la memoria complementaria del Gobierno, según la cual el Reglamento de Aplicación (IRR) de la Ley de Prevención de Delitos Cibernéticos prevé que la difamación cometida a través de un sistema informático o de cualquier otro medio similar se castiga con una pena de prisión, una multa, o ambas cosas. La Comisión ***lamenta*** por tanto que, en virtud del artículo 4, c), 4), de la Ley de Prevención de Delitos Cibernéticos, la difamación pueda ser castigada con una pena de prisión que conlleva trabajo penitenciario obligatorio. La Comisión recuerda que el *artículo 1, a), del Convenio* prohíbe el uso del trabajo forzoso u obligatorio como castigo por tener o expresar opiniones políticas o manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Subraya que, entre las diversas actividades que, en virtud de esta disposición no deben ser objeto de una sanción que implique un trabajo obligatorio figuran las que se ejercen en el marco de la libertad de expresión de opiniones políticas o ideológicas (verbalmente, por medio de la prensa u otros medios de comunicación) (Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 302)). ***Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para derogar o enmendar los artículos 142 y 154 del Código Penal revisado, así como el artículo 4, c), 4), de la Ley de Prevención de Delitos Cibernéticos, con el fin de asegurar que no pueda imponerse ninguna pena de prisión que conlleve trabajo obligatorio a las personas que, sin utilizar o fomentar la violencia, expresen ciertas opiniones políticas u oposición al orden político, social o económico establecido.***

Artículo 1, d). Sanciones por haber participado en huelgas. Durante años, la Comisión viene señalando a la atención del Gobierno el artículo 263, g), del Código del Trabajo, en virtud del cual en el caso de una

huelga prevista o en curso en una industria considerada indispensable para el interés nacional, el Secretario de Trabajo y Empleo puede asumir jurisdicción sobre los conflictos y decidir al respecto o remitirlos al procedimiento de arbitraje obligatorio. Además, el Presidente es competente para determinar qué industrias son indispensables para el interés social y ejercer su jurisdicción en relación con los conflictos laborales. Queda prohibida la declaración de una huelga después de esa «asunción de jurisdicción» o de que el conflicto haya sido sometido a arbitraje obligatorio (artículo 264), y la participación en una huelga ilegal puede ser castigada con penas de prisión (artículo 272, a), del Código del Trabajo), que entrañan la obligación de trabajar. El Código Penal revisado también prevé penas de prisión por la participación en huelgas ilegales (artículo 146). La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para enmendar las disposiciones mencionadas anteriormente del Código del Trabajo y del Código Penal revisado, a fin de garantizar su compatibilidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de la explicación del Gobierno sobre la ausencia de sanciones de trabajo forzoso por participar en una huelga ilegal en virtud de las disposiciones del Código del Trabajo. La Comisión toma nota asimismo de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria complementaria, según la cual el 24 de julio de 2019 se presentó un proyecto de ley titulado «Ley que limita el poder para asumir jurisdicción sobre los conflictos laborales que conlleven servicios esenciales por el Presidente de Filipinas» y está pendiente de examen ante el Comité de Trabajo y Empleo de la Cámara de Representantes. El proyecto de ley pretende limitar la intervención gubernamental que conduce al arbitraje obligatorio en lo que respecta a los servicios esenciales en el sentido estricto del término. La Comisión observa que, de conformidad con los artículos 272, a), y 264 del Código del Trabajo, y 146 del Código Penal, la participación en huelgas ilegales puede castigarse con penas de prisión de entre tres meses, y tres años, seis meses y un día, respectivamente, penas que conllevan trabajo penitenciario obligatorio, en virtud del capítulo 2, artículo 2, del Manual de la Dirección Penitenciaria. La Comisión recuerda asimismo que el Convenio prohíbe la imposición de trabajo obligatorio, incluido el trabajo penitenciario obligatorio, a las personas que participan pacíficamente en una huelga. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar las disposiciones mencionadas anteriormente del Código del Trabajo y del Código Penal revisado, a fin de asegurar que las penas de prisión (que conlleven trabajo obligatorio) no puedan imponerse por el mero hecho de que las personas participen pacíficamente en huelgas. En espera de la adopción de tales medidas, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los fallos pronunciados por los tribunales en virtud de los artículos mencionados anteriormente del Código del Trabajo y del Código Penal, a fin de evaluar su aplicación en la práctica, indicando en particular el hecho que da lugar a la imposición de condenas y sanciones.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Kazajstán

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno sobre las cuestiones que le fueron planteadas en la solicitud directa y, por otra parte, reitera el contenido de su observación adoptada en 2019 y que figura a continuación.

La Comisión había tomado nota de que, según el Código Penal de 3 de julio de 2014, las personas condenadas por delitos penales a trabajos correccionales o servicios comunitarios, tienen la obligación de trabajar (artículos 42 y 43 del Código Penal). La Comisión toma nota de que las sanciones de restricción y privación de la libertad (previstas en los artículos 44 y 46 del Código Penal, respectivamente) también conllevan trabajo obligatorio, con arreglo a las condiciones establecidas en el Código Penal Ejecutivo de 5 de julio de 2014 (artículos 63, 2), y 104, 2), 1)).

Artículo 1, a), del Convenio. Sanciones que entrañan trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Código Penal. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de una serie de disposiciones del Código Penal en virtud de las cuales ciertas actividades pueden ser castigadas con penas que entrañan la obligación de trabajar en circunstancias cubiertas por el Convenio. Las disposiciones en cuestión son las siguientes:

- artículo 174, que prevé penas de restricción y privación de libertad por incitación a la discordia social, nacional, basada en el género, racial, basada en la clase o religiosa;
- artículo 400, que establece sanciones tales como multas, trabajos penitenciarios, trabajos comunitarios o detención preventiva en caso de infracción del procedimiento para organizar o realizar reuniones, concentraciones, piquetes, marchas callejeras y manifestaciones, y
- artículo 404, que prevé sanciones tales como multas, trabajos penitenciarios, restricción y privación de la libertad e inhabilitación para ocupar ciertos puestos o para realizar ciertas actividades en caso de organizar, dirigir o participar en actividades sociales y otro tipo de asociaciones ilegales.

La Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que, en 2015, se produjeron 47 delitos con arreglo al artículo 174 del Código Penal, de los cuales tres dieron lugar a la presentación de casos ante los tribunales y 44 fueron archivados. La Comisión pidió al Gobierno que velara por que las disposiciones de los artículos 174, 400 y 404 del Código Penal se apliquen en la práctica a fin de garantizar que no se imponen penas que entrañan trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o ideológicas.

En su memoria, el Gobierno indica que, según el Tribunal Supremo de Kazajstán, en la primera mitad de 2019, 19 personas fueron condenadas con arreglo al artículo 174 del Código Penal, incluidas seis personas a las que se impusieron penas de prisión y diez que fueron sancionadas con restricción de la libertad. El Gobierno señala que no hubo enjuiciamientos con arreglo a los artículos 400 y 404. La Comisión toma nota de la información que figura en la recopilación sobre Kazajstán, Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), para el examen periódico universal de noviembre de 2019, en relación a que la Relatora Especial sobre Terrorismo observó que el artículo 174 del Código Penal era el que más se invocaba contra los activistas de la sociedad civil y contra las organizaciones religiosas en particular (A/HRC/WG.6/34/KAZ/2, párrafo 25). La Comisión también toma nota de que, según el informe de 2017 «*Defamation and Insult Laws in the OSCE Region: A Comparative Study*» («Leyes sobre Difamación e Insulto en la Región de la OSCE: Estudio Comparativo») de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), el artículo 174 del Código Penal se usa cada vez más ampliamente contra los activistas críticos, incluidos los escritores ateos (página 29). Además, el artículo 174 del Código Penal se ha aplicado en casos en relación con las críticas a las políticas aplicadas por el presidente de un país extranjero (página 132).

En relación con su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales (párrafos 302 y 303), la Comisión señala que la gama de actividades que deben protegerse del castigo que entrañe trabajo obligatorio, con arreglo al *artículo 1, a)*, incluye la libertad de expresar opiniones políticas o ideológicas (libertad que puede ejercerse verbalmente y también por medio de la prensa y otros medios de comunicación), y el ejercicio de derechos generalmente reconocidos, como los de asociación y reunión, ejercicio mediante el cual los ciudadanos intentan lograr la divulgación y aceptación de sus opiniones, las cuales también pueden verse afectadas por las medidas de coerción política. También hace hincapié en que el Convenio no prohíbe la aplicación de penas que entrañen trabajo obligatorio a personas que usan la violencia, incitan a la violencia o preparan actos de violencia. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que no se imponen penas que entrañen trabajo obligatorio, incluidos el trabajo correccional y los servicios comunitarios obligatorios, en la legislación y en la práctica, a personas que expresan pacíficamente opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido, por ejemplo restringiendo claramente el alcance de los artículos 174, 400 y 404 del Código Penal a situaciones relacionadas con el uso de violencia o suprimiendo las penas que entrañan trabajo obligatorio. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto, así como información sobre la aplicación en la práctica de los artículos antes mencionados, especificando el número de enjuiciamientos realizados en virtud de cada disposición, los motivos que se encuentran en el origen de los enjuiciamientos, y el tipo de sanciones impuestas.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Líbano

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1977)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2018 y pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.

Artículos 1, 1), y 2, 1), del Convenio. *Situación vulnerable de los trabajadores domésticos migrantes a condiciones de trabajo forzoso.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la observación de 2013 de la Confederación Sindical Internacional (CSI), en la que se indicaba que existe un número estimado en 200 000 trabajadores domésticos migrantes empleados en el Líbano. Esos trabajadores están excluidos de la protección de la Ley del Trabajo, tienen un estatuto jurídico vinculado a un determinado empleador, con arreglo al sistema *kafala* (patrocinio), y un mecanismo de reparación legal al que no pueden acceder. Además, están sujetos a varias situaciones de explotación, que incluyen el pago retrasado de los salarios y los abusos verbales y sexuales. La Comisión también solicitó al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que se adopten, en un futuro muy próximo, el proyecto de ley que regula las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, así como el contrato tipo unificado, que regula su trabajo.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria, según la cual el proyecto de ley que regula las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, se elaboró de conformidad con el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), habiéndose presentado el proyecto de ley al Consejo de Ministros para su discusión. El proyecto de ley otorgará algunas salvaguardias, como la cobertura de seguridad social, un alojamiento digno, el pago puntual de los salarios mediante transferencia bancaria, horas de trabajo (ocho horas al día), licencia por enfermedad y un día de descanso semanal. El Gobierno también indica que se estableció, en el Ministerio de Trabajo, un comité directivo para abordar las cuestiones relacionadas con los

trabajadores domésticos migrantes, y que está compuesto por los departamentos ministeriales pertinentes, por representantes de las agencias de contratación privadas, ONG, algunas organizaciones internacionales y representantes de algunas embajadas. También participa en el comité directivo un representante del Equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente, en Beirut.

Además, el Gobierno indica que el Ministerio del Interior y el Ministerio de Trabajo han adoptado una serie de medidas preventivas, que incluyen campañas de sensibilización, a través de los medios de comunicación, el establecimiento de un alojamiento «Beit al Aman» para los trabajadores domésticos migrantes que hacen frente a dificultades, en colaboración con Caritas, el nombramiento de asistentes sociales que examinan las condiciones laborales de los trabajadores domésticos migrantes en sus lugares de trabajo, la formación de inspectores del trabajo en condiciones laborales dignas y la conclusión de una serie de memorandos de entendimiento (MdE) con los países de origen, como Filipinas, Etiopía y Sri Lanka. La Comisión declara asimismo que el Ministerio de Trabajo estableció una oficina especializada para las quejas y una línea directa para brindar una asistencia jurídica a los trabajadores domésticos migrantes. Además, en virtud del Decreto núm. 1/168, de 2015, sobre las agencias de contratación de los trabajadores domésticos migrantes, se prohíbe la imposición de comisiones de contratación a todos los trabajadores.

La Comisión toma nota asimismo de que, en sus observaciones finales de 2015, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de la ONU, acogió con beneplácito las diversas medidas adoptadas por el Estado parte para proteger los derechos de las trabajadoras domésticas migrantes, que incluyen la expedición de contratos unificados, el requisito de los empleadores de suscribir una póliza de seguro, la regulación de las agencias de empleo, la adopción de una ley que penalice la trata de personas y la integración de esos trabajadores en la carta social, y la estrategia nacional para el desarrollo social. Sin embargo, el CEDAW expresó su preocupación ante las medidas que se revelaron insuficientes para garantizar el respeto de los derechos humanos de esos trabajadores. El CEDAW manifiesta asimismo su preocupación por el rechazo, por parte del Ministerio de Trabajo, de la solicitud de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del establecimiento de un sindicato de trabajadores domésticos, por la ausencia de un mecanismo de aplicación para los contratos de trabajo de las trabajadoras domésticas migrantes, por el acceso limitado de dichos trabajadores a la asistencia sanitaria y a la protección social, así como por la falta de ratificación del Convenio núm. 189. El CEDAW también manifestó su preocupación por la elevada incidencia de abusos contra las trabajadoras migrantes y la persistencia de prácticas como la retención de pasaportes por parte de los empleadores, el mantenimiento del sistema *kafala*, que pone a los trabajadores en una situación de riesgo de explotación y les dificulta abandonar a los empleadores abusivos. El CEDAW manifiesta su profunda **preocupación** ante los perturbadores informes documentados de los trabajadores domésticos migrantes que fallecen por causas no naturales, que incluyen suicidios y caídas de edificios altos, y ante el incumplimiento por el Estado parte de realizar investigaciones sobre esos fallecimientos (CEDAW/C/LBN/CO/4-5, párrafo 37).

Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión observa con **preocupación** que los trabajadores domésticos migrantes están sometidos a prácticas abusivas por parte del empleador, como retención de pasaportes, impago de salarios, privación de la libertad y maltrato físico. Tales prácticas podrían ocasionar que su empleo se transforme en situaciones que constituyen un trabajo forzoso. **En consecuencia, la Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para otorgar a los trabajadores domésticos migrantes una adecuada protección legal, garantizando que se adopte en un futuro muy próximo el proyecto de ley que regula las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, y que transmita una copia de la legislación en cuanto se haya adoptado. La Comisión también insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores domésticos migrantes estén plenamente protegidos de prácticas abusivas y de condiciones laborales que constituyan trabajo forzoso.**

Artículo 25. Sanciones penales por exigir un trabajo forzoso. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según la información de la CSI, se encontró que la falta de unos mecanismos de queja accesibles, unos largos procedimientos judiciales y unas políticas restrictivas en materia de visados, disuaden a muchos trabajadores de presentar o proseguir las quejas contra sus empleadores. Aun cuando los trabajadores presenten quejas, las autoridades policiales y judiciales, por lo general, no tratan como delitos determinados abusos contra los trabajadores domésticos. La Comisión también tomó nota de la indicación del Gobierno, según la cual el artículo 569 del Código Penal, que establece sanciones penales contra todo individuo que prive a otro de su libertad personal, se aplica a la exigencia de trabajo forzoso. Solicitó al Gobierno que comunicara información sobre todo procedimiento legal que se haya instituido sobre la base del artículo 569 para juzgar los casos de trabajo forzoso y sobre las sanciones impuestas.

La Comisión toma nota asimismo de que, en sus observaciones finales de 2015, el CEDAW observó que los trabajadores domésticos migrantes tienen considerables dificultades para acceder a la justicia, incluidos el temor a ser expulsados y la incertidumbre acerca de las condiciones de residencia.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual el trabajo de esta categoría de trabajadores está regulado por el contrato tipo unificado y la aplicación del artículo 569 del Código Penal es competencia del Poder Judicial, cuando se detecta una violación. La Comisión también toma nota de las copias de las decisiones judiciales aportadas por el Gobierno. Observa que los casos están relacionados con el impago de los salarios, con el acoso y con las condiciones laborales de los trabajadores domésticos migrantes. En todos los casos, los empleadores fueron condenados a pagar una sanción pecuniaria para indemnizar a los trabajadores.

Al tiempo que toma nota de esta información, la Comisión recuerda que el artículo 25 del Convenio, dispone que la exigencia de un trabajo forzoso será objeto de sanciones penales. **En consecuencia, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que los empleadores que contraten a trabajadores domésticos migrantes en situaciones que constituyan un trabajo forzoso serán objeto de sanciones realmente eficaces y estrictamente aplicadas. Solicita al Gobierno que comunique información acerca de las medidas adoptadas en ese sentido.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Madagascar

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 2007)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 1, b), del Convenio. **Imposición del trabajo forzoso como método de movilización y de utilización de mano de obra con fines de desarrollo económico.** En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló que el servicio nacional, contemplado en la ordenanza núm. 78-002, de 16 de febrero de 1978, relativo a los principios generales del servicio no era compatible con el artículo 1, b), del Convenio. En efecto, según el artículo 2 de esta ordenanza, todos los malgaches tienen la obligación de cumplir con el servicio militar nacional, que se define como la participación obligatoria en la defensa nacional y el desarrollo económico y social del país. Las obligaciones derivadas del reclutamiento, que ponen al ciudadano al servicio efectivo de la defensa o del desarrollo, comprenden a los ciudadanos de ambos sexos por un periodo máximo de dos años y pueden efectuarse hasta la edad de 35 años. La Comisión solicitó al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner su legislación en conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de la observación del Gobierno según la cual, después de haber efectuado el censo y la revisión, los jóvenes llamados al servicio militar, deben cumplir con sus obligaciones de actividad debiendo escoger entre dos opciones: i) ser beneficiario de una prórroga por razones familiares, y según el caso, el llamado podrá ser anulado o aplazado por un año, y ii) o efectuar una formación profesional a través del Servicio Militar de Ayuda para el Desarrollo (SMAD). El SMAD tiene como objetivo facilitar la inserción en la vida activa de los jóvenes malgaches voluntarios para el servicio nacional. El SMAD se establece sobre la base de un voluntariado para los jóvenes; la duración de esta formación tiene un plazo de veinticuatro meses, al cabo de los cuales los voluntarios están liberados de dicha obligación. Estos jóvenes eligen entre la formación para oficios rurales o urbanos.

La Comisión recuerda nuevamente que los programas que implican la participación obligatoria de los jóvenes, en el marco del servicio militar o en su lugar, en actividades destinadas al desarrollo de su país, son incompatibles con el artículo 1, b), del Convenio que prohíbe la utilización del servicio nacional obligatorio como método de movilización de la mano de obra con fines de desarrollo económico. La Comisión también observa que la ordenanza de 1978 prevé que todos los malgaches están obligados a cumplir con el servicio nacional que se define como la participación obligatoria en la defensa nacional y en el desarrollo económico y social del país. **La Comisión pide firmemente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner la Ordenanza núm. 78 002, de 16 de febrero de 1978, en conformidad con el Convenio, y que garantice que el servicio nacional obligatorio no será utilizado como un método de movilización de la mano de obra con fines de desarrollo económico. A la espera de ello, la Comisión pide al Gobierno que precise la relación existente entre las obligaciones de actividad previstas en el marco del servicio nacional obligatorio, como se contempla en la ordenanza de 1978, y la participación en el SMAD. Además, la Comisión solicita al Gobierno que indique las modalidades prácticas de la aplicación del SMAD precisando si los jóvenes que han optado por el SMAD pueden renunciar por propia iniciativa. Finalmente, la Comisión pide al Gobierno que indique el número de abandonos registrados y las consecuencias que conllevan.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Malí

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1960) y Protocolo de 2014 (ratificación: 2016)

La Comisión saluda la ratificación por Malí del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Toma nota de la memoria del Gobierno sobre el Convenio, así como de la primera memoria sobre el Protocolo.

Prácticas esclavistas y de servidumbre hereditaria

Artículos 1, 1), y 2, 1), del Convenio, y artículo 1, 2), del Protocolo. **Acción coordinada y sistemática.** En sus comentarios anteriores, la Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno diera cuenta de las medidas adoptadas para examinar la cuestión de la persistencia de la esclavitud y tomara las medidas necesarias para poner fin a toda práctica que lleve a que personas consideradas descendientes de esclavos tengan que realizar un trabajo sin dar su consentimiento válido.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la inseguridad en el norte del país dificulta toda iniciativa para examinar la situación. Sin embargo, se adoptan medidas para examinar la cuestión de la persistencia de la esclavitud y las medidas necesarias para poner fin a esta situación. La Comisión toma nota de que, en su informe de 2020, el Experto Independiente de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Malí indica que ha recibido información sobre varios incidentes de violencia física, amenazas y exilio de víctimas de esclavitud, así como de detención y reclusión arbitrarias de 16 defensores de los derechos humanos que combatían la esclavitud (A/HRC/43/76, párrafo 29). Asimismo, la Comisión toma nota de que ha comenzado recientemente la puesta en práctica de un nuevo proyecto de lucha contra la esclavitud y la discriminación basada en la esclavitud, desarrollado por el Gobierno, la OIT y sus interlocutores. La Comisión toma nota con **preocupación** de la persistencia de las prácticas esclavistas en el país y de la falta de medidas sistemáticas y coordinadas para ponerles fin. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para evaluar la extensión del fenómeno de la esclavitud y de las prácticas**

análogas a la esclavitud y para desarrollar una estrategia que permita llevar a cabo acciones coordinadas y sistemáticas para poner fin a estas prácticas, incluso en el marco del proyecto desarrollado con la OIT.

Artículo 25 del Convenio, y artículo 1, 3), del Protocolo. Aplicación de sanciones. La Comisión toma nota de la falta de acciones judiciales y de sanciones en lo que respecta a los casos relacionados con la esclavitud. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en virtud del artículo 29 del Código Penal, la esclavitud se define como un crimen contra la humanidad y se castiga con la pena capital. Además, el artículo 243 del Código Penal prevé que la pignoración y la servidumbre se castiguen con penas de prisión de entre seis meses y dos años y con multas de entre 20 000 y 100 000 francos CFA. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se instruyan procedimientos judiciales en los casos de esclavitud, y que proporcione información a este respecto, así como sobre las sanciones aplicadas. Asimismo, pide al Gobierno que adopte medidas para reforzar las actividades de sensibilización y de formación de los actores de la cadena penal en lo que concierne a la represión de las prácticas esclavistas.**

Artículos 2 y 3 del Protocolo. Medidas de sensibilización. Identificación y protección de las víctimas. La Comisión toma nota de la falta de información sobre las medidas para prevenir la esclavitud, así como para identificar y proteger a las víctimas de la esclavitud. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para sensibilizar sobre la persistencia de las prácticas vinculadas con la esclavitud, con miras a identificar y proteger a las víctimas. También solicita al Gobierno que transmita información acerca del número de víctimas que se han identificado, así como sobre el número de víctimas que han recibido protección y sobre la naturaleza de esa protección.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Mauritania

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1961) y Protocolo de 2014 (ratificación: 2016)

La Comisión toma nota de las informaciones complementarias comunicadas por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de las informaciones complementarias recibidas del Gobierno este año, así como sobre la base de las informaciones de las que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), de la Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM), y de la Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania (CLTM), que se recibieron respectivamente el 1.^o de septiembre, el 30 de agosto y el 12 de junio de 2019. Asimismo, toma nota de las observaciones de la CSI y de la CGTM recibidas en 2018. Por último, la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CLTM y de la CGTM de 2019, que se recibió el 21 de octubre de 2019.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 106.^a reunión, junio de 2017)

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. Esclavitud y secuelas de la esclavitud. La Comisión había tomado nota de que, en junio de 2017, la Comisión de la Conferencia expresó su seria preocupación por la persistencia de la esclavitud y el bajo número de enjuiciamientos realizados e instó al Gobierno a continuar sus esfuerzos para luchar contra este fenómeno. La Comisión acogió con agrado el hecho de que el Gobierno hubiera aceptado una misión de alto nivel y que prosiguieran las actividades del proyecto de cooperación técnica de la OIT a fin de reforzar las iniciativas del Gobierno para poner fin a las secuelas de la esclavitud. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias, tanto en el marco del proyecto de cooperación técnica como en el del Comité interministerial encargado de la aplicación de la hoja de ruta para la lucha contra las secuelas de la esclavitud, a fin de dar curso a las recomendaciones formuladas por la Comisión de la Conferencia, así como a las formuladas por esta Comisión.

La Comisión toma nota del informe de la misión de alto nivel que visitó Mauritania en abril de 2018. La misión constató que el Gobierno ha conseguido que se realicen ciertos progresos. Si bien el Gobierno manifestó su voluntad de continuar actuando para combatir este fenómeno divisivo, el contexto global en el que se inscribía esta medida seguía siendo complejo. En efecto, la misión escuchó discursos ambivalentes y constató que la medida adoptada era percibida de forma diferente por las distintas partes interesadas. La misión consideró que la búsqueda de un enfoque multisectorial era indispensable para luchar contra todas las facetas de la esclavitud y sus secuelas, incluida la discriminación. Además, la misión recomendó al Gobierno que estableciera un mecanismo de coordinación y adoptara un plan de acción de lucha contra el trabajo forzoso y la esclavitud, que se articularía alrededor de cuatro ejes: a) el apoyo a la aplicación efectiva de la Ley de 2015 (Ley núm. 2015-031 de 10 de septiembre de 2015 que castiga la esclavitud y sanciona las prácticas análogas a la esclavitud) a través del reforzamiento de la función y la presencia del Estado; b) la identificación, atención y protección de las víctimas; c) la promoción de un enfoque inclusivo y de una mejor comprensión colectiva de la acción realizada, y d) la sensibilización. Por consiguiente, la Comisión quiere examinar estos cuatro ejes que ya fueron objeto de sus comentarios anteriores.

a) *Aplicación efectiva de la Ley de 2015.* La Comisión señaló anteriormente que los esfuerzos para dar a conocer la Ley de 2015 e impulsar la formación de los diversos actores de la cadena penal a este respecto en la práctica no se habían traducido en el examen de casos por los tres tribunales penales especiales competentes en materia de esclavitud. Pidió al Gobierno que continuara adoptando medidas a este respecto a fin de que ningún caso de esclavitud quede impune. La Comisión toma nota de que la misión acogió con agrado el hecho de que diferentes casos estén en curso ante tribunales penales especiales y señaló la importancia de que estos tribunales dispongan de los medios y de la estabilidad necesarios para llevar a cabo sus funciones. Asimismo, constató que sigue siendo difícil llegar a las víctimas e identificarlas.

En su memoria de 2019, el Gobierno se refiere a ciertas medidas, entre las que figuran: la circular del Fiscal General ordenando a todos los fiscales que se ocupen de los casos de esclavitud de la manera más activa posible; la asistencia judicial gratuita y la dispensa de pagar los gastos judiciales de los que se benefician las víctimas de esclavitud en todas las etapas del proceso; la creación de oficinas de ayuda judicial; y la posibilidad que tienen los jueces de ordenar medidas cautelares para preservar los derechos de las víctimas. El Gobierno añade que se han remitido 35 casos a los tres tribunales penales especiales, los cuales han dado lugar a procesos de conciliación, sobreseimientos, absoluciones, condenas y recursos civiles. El Tribunal del Este ha dictado dos sentencias y debería examinar unos diez casos anteriores a la Ley de 2015. El Tribunal de Nouakchott se ha ocupado de diez casos desde 2010 y otros seis casos juzgados en primera instancia han sido objeto de una apelación; El Tribunal de Nouadhibou se ha ocupado de siete casos (un solo caso está en la etapa de instrucción, dos están cerrados y tres están a la espera de una inhibición de jurisdicción del tribunal penal regional). Además, el Gobierno informa de que el departamento de justicia continúa organizando seminarios para los actores judiciales que participan en la lucha contra la esclavitud. En 2018 y 2019, se llevaron a cabo talleres de formación y de sensibilización en Nouadhibou, Kiffa, Nouakchott y Aleg en los que participaron los miembros de los tribunales penales especiales, jueces de las instancias de apelación, jueces de instrucción, fiscales y miembros de la policía y gendarmería. En las informaciones complementarias comunicadas en 2020, el Gobierno precisa que los tribunales penales han juzgado 11 casos en virtud de la Ley de 2015 relativa a la esclavitud tradicional, nueve de los cuales se referían a la esclavitud tradicional y dos casos, a injurias relacionadas con la esclavitud. Se dictaron dos absoluciones, así como penas de prisión de uno a veinte años y unas multas sustanciales.

La Comisión toma nota de que en el marco del proyecto de cooperación técnica de la OIT se está preparando una evaluación del funcionamiento de los tres tribunales penales especiales, con el apoyo del Ministerio de Justicia. El objetivo es poder realizar recomendaciones sobre las mejoras concretas que pueden realizarse a este respecto con miras a mejorar aplicación de la Ley de 2015.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CSI da cuenta de numerosos obstáculos para la aplicación efectiva de la ley, a saber: el hecho de que los funcionarios de policía y los fiscales no actúen cuando se notifican casos de esclavitud; los actos de intimidación llevados a cabo por la policía y las autoridades judiciales contra las víctimas para que acepten llegar a un acuerdo amistoso para resolver el caso con su antiguo «amo»; y la falta de medidas de protección para las víctimas o los testigos.

La Comisión toma nota de toda esta información. Recuerda que en virtud del *artículo 25* del Convenio, los Estados tienen la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley por la imposición de trabajo forzoso son realmente eficaces y se aplican estrictamente. Este respecto, acoge con agrado el hecho de que cada vez se presenten más casos de esclavitud a los tres tribunales penales especiales. Sin embargo, observa que la información sobre estos casos sigue siendo imprecisa y que cuatro años después de la adopción de la Ley de 2015 un número limitado de casos parece haber redundado en la imposición de sanciones realmente eficaces. ***La Comisión ruega encarecidamente al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para reforzar el conocimiento de la Ley de 2015, tanto por parte de las autoridades como de las víctimas y para garantizar su aplicación efectiva. Así tal como se señala en el informe de la misión, la Comisión alienta al Gobierno a continuar sus actividades de formación de las diferentes partes que intervienen en la cadena penal. Asimismo, subraya la importancia de preparar una guía práctica en la que se enumeren los elementos más comunes que indican que una persona se encuentra en situación de esclavitud a fin de reforzar las capacidades de identificación de las situaciones de esclavitud, la recogida de pruebas y la calificación de los hechos. Además, la Comisión expresa la esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para que se pueda realizar una evaluación de funcionamiento de los tres tribunales penales y le pide que precise las recomendaciones que se han formulado en este contexto. Sírvese continuar proporcionando información sobre el número de casos de esclavitud denunciados ante las autoridades, el número de casos que han sido objeto de una acción judicial, el número de las condenas dictadas, la naturaleza de las sanciones impuestas, así como el número de casos que se resolvieron fuera del sistema judicial. La Comisión también pide al Gobierno que indique el número de víctimas de esclavitud que han sido indemnizadas por los perjuicios sufridos, de conformidad con el artículo 25 de la Ley de 2015.***

b) *Identificación, protección y reinserción de las víctimas.* La Comisión constató que la identificación y la atención efectiva de las víctimas de esclavitud seguía representando un desafío. La misión consideró que el establecimiento de estructuras para acoger a las víctimas y proporcionarle una asistencia integral a fin de ayudarlas a defender sus derechos y reconstruir su vida sin presiones era esencial.

La Comisión observa que, a pesar de que se han presentado diversos casos ante los tribunales, el Gobierno no comunica informaciones sobre la asistencia específica que se ha proporcionado a las víctimas. Toma nota de que, entre las medidas de inserción social de carácter general, el Gobierno señala: las actividades llevadas a cabo por la agencia Tandamoun (Agencia nacional para la lucha contra las secuelas de la esclavitud); las medidas adoptadas para facilitar el acceso al estado civil de las personas sin filiación, que han permitido pronunciar 17 857 fallos supletorios de estado civil para conceder, entre otras cosas, certificados de nacimiento; las medidas para incitar a las familias pobres o víctimas de las secuelas de la esclavitud a inscribir a sus hijos en la escuela, en el marco de los mecanismos de «cash transfer»; los cursos de formación, los programas de calificación y colocación y los proyectos para generar ingresos, realizados para ayudar a las personas víctimas de las secuelas de la esclavitud; y la reforma de la propiedad de la tierra llevada a cabo a través de la comisión pluridisciplinaria de reforma del derecho sobre la propiedad de las tierras públicas y privadas. En sus informaciones complementarias, el Gobierno se refiere al lanzamiento, en enero de 2020, del programa social conocido como «Ewlewiyyatt» (Prioridades), que abarca el mayor número de proyectos simultáneos de la historia del país, así como a los programas desarrollados por la Delegación General para la solidaridad nacional y la lucha contra la exclusión (TAAZOUR), en beneficio de las poblaciones más desfavorecidas.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CGTM señala que las acciones llevadas a cabo por la agencia Tandamoun solo han sido sobre la creación de infraestructuras sociales y escolares sin ocuparse de las cuestiones de prevención y protección de las víctimas. La CGTM observa que las víctimas no han podido participar en la concepción y la ejecución de los programas que les conciernen. Asimismo, la CLTM se refiere a la falta de estructuras de acogida. Por su parte, la CSI señala que las personas liberadas de la esclavitud no tienen acceso a medidas específicas de readaptación y reinserción. Frente a la pobreza, corren el riesgo de caer de nuevo en una situación de explotación por falta de alternativas, o de volver a estar dominadas por sus antiguos «amos» debido a la influencia psicológica ejercida en el marco de la esclavitud.

Al tiempo que acoge con agrado las medidas de lucha contra la pobreza y de inserción social de carácter general adoptadas por el Gobierno, la Comisión expresa la esperanza de que el Gobierno comunique informaciones sobre las medidas concretas adoptadas para que las víctimas identificadas se beneficien de un apoyo específico y adaptado a su situación y les permitan hacer valer sus derechos y rehacerse psicológicamente, económicamente y socialmente. Tal como mencionó la misión, la Comisión señala a la atención del Gobierno la necesidad de prestar una atención especial a la situación de las mujeres y de los niños y a la posibilidad de prever la creación de un fondo público de indemnización de las víctimas. La Comisión pide de nuevo al Gobierno que indique el número de casos en los que la agencia Tandamoun ha actuado como parte civil, y el número de víctimas a las que la agencia ha acompañado en la fase de investigación y de procedimiento judicial, detallando la naturaleza de esta ayuda.

c) *Enfoque inclusivo, coordinación y mejor comprensión colectiva del fenómeno.* 1. *Plan de acción.* La Comisión acogió con agrado el enfoque multisectorial y la coordinación interministerial establecidos para aplicar la hoja de ruta para la lucha contra las secuelas de la esclavitud. Pidió al Gobierno que indicara las nuevas medidas que se requiere adoptar, que se determinaron después de la evaluación final del impacto de las medidas adoptadas en el marco de esta hoja de ruta. El Gobierno indica que del seminario de evaluación final de la aplicación de la hoja de ruta se desprende que las 29 recomendaciones que figuran en la hoja de ruta se han aplicado globalmente de forma satisfactoria. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CGTM constata que las organizaciones de trabajadores no han participado en las cuestiones relacionadas con la hoja de ruta, a saber, ni en su formulación, ni en su aplicación, ni en su evaluación. Añade que la falta de concertación sobre las acciones a realizar para eliminar todas las formas de trabajo forzoso puede comprometer los programas gubernamentales y los esfuerzos realizados en el ámbito de la lucha contra la esclavitud y sus secuelas. A este respecto, la CSI recuerda la importancia de incluir a las organizaciones de trabajadores en cada etapa de la elaboración y la aplicación de un plan de acción.

La Comisión toma nota de la adopción del Decreto (núm. 085) relativo al nombramiento del presidente y los miembros del Consejo Nacional de Diálogo Social, de 5 de febrero de 2019. Asimismo, la Comisión toma nota de que, entre los puntos que tiene que aplicar de forma prioritaria el Consejo Nacional de Diálogo Social, figura el desarrollo y la finalización, lo antes posible, de un plan de lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil a fin de dar seguimiento a las conclusiones del informe de la misión de la OIT y las recomendaciones de las Comisión de Aplicación de Normas. ***La Comisión confía en que el Consejo Nacional de Diálogo Social pueda adoptar lo antes posible el plan de acción de lucha contra el trabajo forzoso, y para asegurarse de que este plan cubra todos los ejes examinados tanto por la Comisión como en el informe de la misión a fin de luchar eficazmente contra las múltiples facetas del fenómeno de la esclavitud. Recordando que la lucha contra la esclavitud requiere la participación de todos en el marco de una acción coordinada y llevada a cabo al más alto nivel, la Comisión también pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para establecer un mecanismo de coordinación y de seguimiento de la aplicación del plan de acción, velando por incorporar a todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores y de empleadores.***

2. *Estudio cualitativo.* En lo que respecta al estudio cualitativo que debía realizarse en el marco del proyecto de cooperación técnica de la OIT, la Comisión señaló la importancia de tener en cuenta la cuestión de la dependencia económica, social y psicológica en el momento de evaluar si una persona expresa su consentimiento libre, informado y exento de amenazas o de presión para trabajar. En su informe, la misión señaló que el estudio cualitativo permitiría al conjunto de los actores disponer de datos fiables para orientar sus acciones y que resulta indispensable que el Gobierno colabore en el proceso permitiendo realizar este estudio a la mayor brevedad.

La Comisión toma nota de que, durante el año 2019, en el marco del proyecto de cooperación técnica, se han realizado doce talleres regionales en todo el territorio a fin de preparar un protocolo de investigación para el estudio cualitativo. El objetivo es identificar el ámbito de aplicación del estudio, y las categorías de trabajadores y los sectores de empleo en situación de riesgo. Los interlocutores sociales no han participado en estos talleres. El protocolo de investigación podría validarse a principios de 2020. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CSI acoge con agrado los progresos en lo que respecta a la realización del estudio cualitativo y reitera la importancia de realizar también un estudio que establecería el número de personas afectadas por la esclavitud.

Asimismo, la Comisión toma nota de que en sus observaciones la CLTM indica que la esclavitud continúa existiendo en su forma más arcaica, con personas que continúan estando a disposición de sus amos veinticuatro horas al día. Por su parte, la CGTM se refiere a los vínculos de subordinación de los antiguos esclavos que viven en condiciones económicas y sociales muy difíciles debido a la discriminación y exclusión social que los han marcado, y que los hace vulnerables a la explotación.

Recordando la importancia de disponer de datos fiables sobre el fenómeno de la esclavitud y las diferentes formas de trabajo forzoso, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno continúe adoptando todas las medidas necesarias para que el estudio cualitativo pueda realizarse a la mayor brevedad, con la asistencia de la OIT.

d) *Sensibilización.* La Comisión había tomado nota de las actividades de sensibilización llevadas a cabo por el Gobierno y le había pedido que continuara esta vía procurando no solo sensibilizar sobre la Ley de 2015 sino también deslegitimar la esclavitud y luchar contra la estigmatización y la discriminación de la que son víctimas los esclavos y sus descendientes. A este respecto, la Comisión toma nota de que la misión recomendó el establecimiento de un plan de intervención plurianual para coordinar las acciones de sensibilización durante un cierto periodo y en el conjunto del territorio prestando una atención especial a las mujeres y los niños, y a los alcaldes y los actores a nivel local. El Gobierno se refiere de nuevo a las caravanas de sensibilización que recorren todo el territorio nacional privilegiando ciertas aldeas de antiguos esclavos (*adwabas*) y haciendo hincapié en la lucha contra las prácticas esclavistas. Asimismo, el Gobierno indica que a fin de reforzar el marco jurídico de lucha contra las formas contemporáneas de esclavitud y contra todo deseo de discriminar a los ciudadanos se ha aprobado una ley importante para reprimir las prácticas de discriminación que podrían manifestarse en el país.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CLTM continúa refiriéndose a los obstáculos a los que tienen que hacer frente ciertas organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de la lucha contra la esclavitud y sus secuelas, refiriéndose a maniobras de intimidación y a las dificultades que tienen algunas organizaciones para registrarse.

La Comisión pide al Gobierno que continúe llevando a cabo actividades de sensibilización sobre el fenómeno de la esclavitud en todo el territorio. Asimismo, solicita al Gobierno que todas las partes interesadas participen en estas actividades y, en particular, las autoridades locales, a fin de dar a conocer y ayudara a comprender a todos los niveles la postura firme del Estado sobre la cuestión de la lucha contra la esclavitud y sus secuelas, y la discriminación. Además, la Comisión pide al Gobierno que vele por que las personas y las organizaciones que luchan contra la esclavitud puedan actuar libremente y sin miedo a las represalias.

Tomando nota de que el Gobierno no ha transmitido la primera memoria sobre la aplicación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, la Comisión le pide que la transmita junto con su próxima memoria sobre el Convenio.

Mozambique

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 2003) y Protocolo de 2014 (ratificación: 2018)

Artículos 1, 1), 2, 1) y 25 del Convenio. Trata de personas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que no se había adoptado el reglamento de aplicación de la Ley núm. 6/2008, de 9 de julio, por la que se establece el régimen jurídico aplicable a la prevención y la lucha contra la trata de personas, a fin de establecer medidas en materia de sensibilización, formación, protección y reinserción de las víctimas, pero que en un estudio encargado por el Fiscal General se recomendó la adopción de un plan de acción en este ámbito. Pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para adoptar un plan nacional para combatir

la trata de personas con medidas precisas y coordinadas, y que describiera las medidas adoptadas para la protección y la reinserción de las víctimas, con arreglo a los artículos 20, 21 y 24 de la Ley núm. 6/2008. La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que, el 11 de diciembre de 2017, el Viceministro de Justicia presentó un proyecto de plan nacional para prevenir y combatir la trata de personas a fin de mejorar el sistema de protección a través de una amplia estrategia nacional. El Gobierno añade que el proyecto de plan nacional incluye objetivos específicos para la prevención de la trata, la protección de las víctimas y la sanción de los autores. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la policía nacional ha llevado a cabo campañas de sensibilización en el ámbito comunitario, así como un control regular de los lugares en los que puede haber trata de personas, tales como restaurantes, plantaciones y explotaciones mineras. En lo que respecta a la protección de las víctimas, el Gobierno señala que las víctimas de trata pueden beneficiarse de centros de acogida de emergencia que funcionan bajo la responsabilidad del Ministerio de Género, Infancia y Acción Social, en los que se ofrece alojamiento, asistencia médica y psicológica y algunas veces formación profesional. La Comisión toma nota de que, según el informe anual de 2018 del Fiscal General de la República, presentado a la Asamblea de la República, se han tomado diversas medidas para sensibilizar sobre la trata de personas y para formar a los empleados del Estado, más concretamente a los jueces y los agentes de policía, así como para reforzar la cooperación transnacional con Sudáfrica, Zimbabwe y Eswatini. Toma nota de que el número de víctimas de trata aumentó, pasando de cinco en 2017 a 26 en 2018, de las cuales 21 eran víctimas de trata con fines de explotación laboral. Sin embargo, también toma nota de que el Fiscal General hizo hincapié en la necesidad de que se realicen esfuerzos mayores y concertados para prevenir y combatir la trata de personas, así como en que el marco legislativo para sancionar a los autores de este delito no es apropiado. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en sus respectivas observaciones finales de 2019 y 2018, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios (CMW) expresaron su preocupación respecto a: i) los mozambiqueños y los trabajadores migrantes, en particular los que están en situación irregular, que han sido víctimas de trata y de trabajo forzoso, especialmente en la minería, la agricultura, la construcción, el turismo y el trabajo doméstico; ii) la falta de recursos humanos y financieros para prevenir y erradicar la trata de personas, al igual que de formación para los funcionarios encargados de la aplicación de la legislación contra la trata; iii) el escaso número de juicios y condenas en relación con los casos de trata de personas y la complicidad de la policía nacional con los traficantes, y iv) la falta de procedimientos eficaces para la pronta detección y remisión de las víctimas de trata, en particular en el caso de los migrantes indocumentados; el hecho de que el número y la cobertura de los centros de acogida para las víctimas de trata resulta insuficiente, y la inadecuada asistencia médica y psicológica que se les presta (CEDAW/C/MOZ/CO/3-5, 30 de julio de 2019, párrafo 27 y CMW/C/MOZ/CO/1, 16 de octubre de 2018, párrafo 61). **Tomando nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión le pide que redoble sus esfuerzos para combatir la trata de personas y que adopte y aplique sin demora medidas concretas y coordinadas para: i) prevenir la trata de personas y sensibilizar sobre la cuestión; ii) reforzar las capacidades y la formación de las autoridades responsables de detectar situaciones de trata, realizar investigaciones y entablar juicios, y iii) castigar a los responsables, incluidos todos los funcionarios públicos cómplices. También pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados para adoptar el plan nacional para prevenir y combatir la trata de personas y el reglamento de aplicación de la Ley núm. 6/2008, así como sobre las dificultades que se planteen a este respecto. Asimismo, solicita al Gobierno que transmita información sobre las medidas concretas adoptadas para proteger y reinserir a las víctimas, en particular en el marco de los artículos 20, 21 y 24 de la Ley núm. 6/2008. Por último, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información estadística sobre el número y la naturaleza de las investigaciones realizadas, los procedimientos iniciados, las decisiones judiciales dictadas, y las sanciones impuestas en base a la Ley núm. 6/2008 que establece sanciones de hasta 16 o 20 años de prisión.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1977)

La Comisión toma nota de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 1, a) y b), del Convenio. Trabajo obligatorio de personas calificadas de «improductivas» o «antisociales». Desde hace muchos años, la Comisión señala a la atención del Gobierno la necesidad de derogar la directiva ministerial de 15 de junio de 1985 sobre la evacuación de ciudades, que dispone que las personas calificadas de «improductivas» o «antisociales» pueden ser detenidas, enviadas a centros de reeducación o destinadas a sectores productivos. La Comisión había indicado que los centros de reeducación ya no existían y que la directiva de 1985 había caído en desuso y sería derogada en el marco de la revisión del Código Penal. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el nuevo Código Penal, adoptado en diciembre de 2014 (Ley núm. 35/2014), no deroga esa directiva. La Comisión recuerda que, con arreglo a los apartados a) y b), del artículo 1 del Convenio, los Estados se comprometen a no utilizar ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas o como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico. **La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para derogar formalmente la directiva ministerial de 15 de junio de 1985 sobre la evacuación de ciudades a fin de poner la legislación de conformidad con el Convenio y la práctica indicada y para garantizar la seguridad jurídica.**

Artículo 1, b) y c). Imposición de penas de prisión que conllevan la obligación de trabajar con fines de fomento económico y como medida de disciplina en el trabajo. Desde hace muchos años, la Comisión señala la necesidad de modificar o derogar determinadas disposiciones de la Ley núm. 5/82, de 9 de junio de 1982, relativa a la defensa de la economía. Esta ley permite castigar aquellos comportamientos que, directa o indirectamente, comprometan el desarrollo económico, impidan la ejecución del plan estatal nacional y atenten contra el bienestar material y espiritual del pueblo. Los artículos 10, 12, 13, y 14 de la ley prevén penas de prisión (que comportan la obligación de trabajar) por faltar de diversas maneras a las obligaciones económicas enunciadas en las instrucciones, directivas, procedimientos, etc., que rigen, en particular, la preparación y la ejecución del plan estatal nacional. El artículo 7 de la ley penaliza aquellos comportamientos no intencionados (como la incuria, la falta de sentido de responsabilidad, etc.) que entrañan una violación de las normas de gestión y disciplina.

La Comisión había tomado nota de que, en 2007, el Consejo Constitucional declaró inconstitucional una ley adoptada por la Asamblea de la República que derogaba la Ley núm. 5/82 y la Ley núm. 9/86 que la había modificado, considerando que la derogación en bloque de estas leyes tendría por efecto dejar de incriminar y castigar determinadas conductas antieconómicas no sancionadas por otros textos, dejando así un vacío jurídico. La Comisión toma nota de que, si bien el Código Penal de 2014 deroga ciertas disposiciones de estas dos leyes, los artículos que fueran objeto de sus comentarios anteriores, a saber los artículos 7, 10, 12, 13 y 14, siguen en vigor. **La Comisión lamenta que el Gobierno no haya aprovechado la oportunidad que ofrece la adopción del nuevo Código Penal para poner su legislación de conformidad con el Convenio y espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para derogar las disposiciones de la Ley núm. 583 relativa a la defensa de la economía, en su tenor modificado por la Ley núm. 9/87, que son contrarias al Convenio.**

Artículo 1, d). Sanciones impuestas por haber participado en huelgas. La Comisión había tomado nota de que, en virtud del párrafo 3 del artículo 268 de la Ley del Trabajo (Ley núm. 23/2007), los trabajadores en huelga que violan las disposiciones del apartado 1 del artículo 202 y del apartado 1 del artículo 209 (obligación de prestar un servicio mínimo) se exponen a sanciones disciplinarias y pueden incurrir en responsabilidad penal, de conformidad con la legislación general. La Comisión observa que el Gobierno no precisa la naturaleza de las penas a las que se exponen los trabajadores en huelga que incurrir en responsabilidad penal ni cuáles son las disposiciones de la legislación general aplicables al respecto. A este respecto, la Comisión recuerda que, con arreglo al artículo 1, d), del Convenio, las personas que participen pacíficamente en una huelga no podrán ser objeto de sanción penal con pena de prisión por la que debieran realizar un trabajo obligatorio. **Por consiguiente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que indique la naturaleza de las penas a las que se exponen los trabajadores en huelga que incurrir en responsabilidad penal debido a la aplicación del párrafo 3, del artículo 268, de la Ley del Trabajo. Refiriéndose también a los comentarios de la Comisión sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para velar por que no se imponga ninguna pena de prisión que conlleve trabajo penitenciario obligatorio a los trabajadores que participen pacíficamente en una huelga.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Myanmar

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1955)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que se recibieron el 1.º de septiembre de 2019. Asimismo, toma nota de la discusión detallada que tuvo lugar en la 108.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, que se celebró en junio de 2019, en relación con la aplicación del Convenio por Myanmar.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso. 1. Compromiso de la OIT con la eliminación del trabajo forzoso. a) Antecedentes históricos. En marzo de 1997, se estableció una comisión de encuesta en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para abordar la situación del trabajo forzoso en Myanmar. Tal como se señaló al Consejo de Administración de la OIT, a lo largo de los años el trabajo forzoso ha adoptado diversas formas en el país, que incluyeron el trabajo forzoso en zonas de conflictos, así como para empresas públicas y privadas. En sus recomendaciones, la comisión de encuesta instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que: i) los textos legislativos pertinentes, en particular la Ley de Aldeas y la Ley de Ciudades, se ponían en conformidad con el Convenio; ii) en la práctica las autoridades, en particular los militares, no imponían más trabajo forzoso u obligatorio, y iii) se aplicaban estrictamente las sanciones que podían imponerse con arreglo al artículo 374 del Código Penal por exigir trabajo forzoso u obligatorio.

Desde entonces, y durante más de un decenio, la cuestión ha sido el eje de la cooperación entre el Gobierno y la OIT. En 2002, se estableció un Memorando de Entendimiento entre el Gobierno y la OIT que permitió nombrar a un funcionario de enlace de la OIT. En 2007, se firmó un Protocolo de Entendimiento Complementario para, en particular, establecer un mecanismo de presentación de quejas con el objeto de

«ofrecer oficialmente a las víctimas del trabajo forzoso la posibilidad de comunicar sus quejas a las autoridades competentes a través de los servicios del funcionario de enlace, a fin de obtener las reparaciones previstas en la legislación pertinente y de conformidad con el Convenio». Además, en 2012, la OIT firmó un Memorando de Entendimiento sobre una estrategia conjunta relativa a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso en Myanmar para 2015, que sentó las bases para siete planes de acción interrelacionados. La OIT también participó en el equipo especial de tareas sobre vigilancia y presentación de informes en el país respecto de los casos de reclutamiento de menores.

b) Acontecimientos recientes. El Plan de Acción para la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, 2018, y el Memorando de Entendimiento que preveía un mecanismo de presentación de quejas expiraron en diciembre de 2018. El 21 de septiembre de 2018, el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y la OIT firmaron el Memorando de Entendimiento sobre un Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) (2018-2021). Tal como se indica en el documento del PTDP, los resultados significativos que se quieren lograr a través de la implementación son la institucionalización de los mecanismos nacionales de presentación de quejas en materia de trabajo forzoso y el reforzamiento de la protección contra formas inaceptables de trabajo, en particular el trabajo forzoso y el trabajo infantil para 2021. La Comisión observa que, en relación con los progresos en la eliminación del uso del trabajo forzoso, durante la discusión de octubre-noviembre de 2019, el Consejo de Administración tomó nota de que el número de quejas recibidas continuaba reduciéndose desde 2016 lo cual sugería que se estaban produciendo progresos en relación con el reclutamiento de menores, que generalmente representaba la proporción más elevada de las quejas que se recibían. Tomó nota de que, en 2019, la OIT recibió 108 quejas de trabajo forzoso, 48 de las cuales se evaluaron como quejas que entraban dentro de la definición de trabajo forzoso, mientras que no se recibieron quejas de trabajo forzoso relacionado con el uso involuntario de civiles como guías y porteadores en las zonas de conflicto. Desde marzo de 2019 se han recibido muy pocos informes en relación con el trabajo forzoso en el sector privado. Asimismo, el Consejo de Administración tomó nota de que la propuesta de establecimiento de un mecanismo nacional de presentación de quejas fue aprobada por el Gobierno por carta de fecha 7 de agosto de 2019 (GB.337/INS/9). El Consejo de Administración tomó nota de que la OIT precisó cuáles son los elementos necesarios para que un mecanismo de esta índole sea fiable y eficaz: *a)* imparcialidad en el examen y la investigación de las quejas; *b)* protección garantizada de las víctimas; *c)* rendición de cuentas fiable; *d)* descentralización de la responsabilidad de eliminar el trabajo forzoso, y, *e)* programas de sensibilización orientados, en particular, a las personas que viven en zonas remotas y afectadas por conflictos. Si bien el Gobierno ha señalado públicamente su intención de establecer un mecanismo de presentación de quejas, no se ha hecho ninguna referencia al hecho de que los demandantes puedan continuar presentando quejas a la OIT. El Consejo de Administración también tomó nota de que pese a que el Gobierno ha realizado esfuerzos a fin de establecer procedimientos provisionales para tratar las quejas, un marco para la creación del mecanismo nacional de presentación de quejas y un plan de acción destinado a eliminar el trabajo forzoso en el contexto del PTDP, las medidas de protección de las víctimas siguen siendo poco claras y todavía está por resolver la cuestión de la descentralización a las autoridades estatales y regionales de la responsabilidad de acabar con el trabajo forzoso.

2. Aplicación del Convenio en la legislación y la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas, de 2012, que derogaba la Ley de Aldeas y la Ley de Ciudades de 1907, establecía que la utilización de trabajo forzoso por cualquier persona era un delito penal que podía ser castigado con penas de prisión y multas (artículo 27A). Asimismo, tomó nota de que no se habían tomado medidas para enmendar el artículo 359 de la Constitución (capítulo VIII-Ciudadanía, derechos fundamentales de los ciudadanos), que exime de la prohibición del trabajo forzoso «las obligaciones asignadas por la República de Unión, de conformidad con la ley, y en aras de los intereses del pueblo» y podría interpretarse de un modo que permita la imposición generalizada de trabajo forzoso a la población. También tomó nota de los cambios que se han producido en el proceso de paz, tales como el Acuerdo nacional de alto el fuego de 2015, así como del diálogo entre el Gobierno y los grupos étnicos armados que dio como resultado que dos grupos armados no estatales se comprometieran a acabar con el trabajo forzoso, y condujo a un importante descenso del número de casos notificados de reclutamiento forzoso con fines militares tanto por parte de las fuerzas de seguridad como por parte de los grupos armados. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que según el informe de la Misión Internacional Independiente de Investigación sobre Myanmar (Report of the Detailed Findings of the Independent International Fact-Finding Mission) de 17 de septiembre de 2018 (A/HRC/39/CRP.2) persiste el uso de trabajo forzoso por el Tatmadaw (ejército de Myanmar), especialmente en los estados de Kachin y Shan, así como entre los grupos étnicos Rakhine y Rohingya. En muchos casos, el Tatmadaw llega a una aldea y se lleva a los aldeanos directamente de sus casas o de las zonas aledañas a la aldea cuando están pescando, cultivando, haciendo recados o viajando, y en algunos casos esto se hace de forma organizada, casa por casa, sobre la base de las cuotas de cada familia y utilizando una lista o con la cooperación de los líderes de las aldeas. A las personas obligadas a realizar trabajos forzosos se les encomiendan diversas tareas y la duración de estos trabajos oscila entre varios días y meses. Muchas de estas personas tienen que trabajar como porteadores, transportando cargas pesadas que incluyen comida, ropa y en algunos casos armas. Otros tipos habituales de trabajo son excavar trincheras, limpiar, cocinar, recoger leña, cortar árboles y construir carreteras o

edificios en campamentos militares. Asimismo, algunas veces se exige a las víctimas que luchen o participen en las hostilidades. A menudo, no se proporciona comida suficiente a las víctimas, esta es de mala calidad o no tienen nada para comer. No tienen acceso al agua y su alojamiento es inadecuado o incluso duermen al aire libre sin camas y carecen de instalaciones sanitarias adecuadas. Si se resisten, trabajan lentamente o descansan, las víctimas son tratadas con violencia. Las víctimas de sexo femenino, en particular, también son objeto de violencia sexual (párrafos 258-273, 412-424 y 614-615). La Comisión tomó nota con profunda preocupación de la persistencia de trabajo forzoso impuesto por el Tatmadaw en los estados Kachin y Shan, así como entre los grupos étnicos Rakhine y Rohingya. Instó al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para garantizar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, tanto en la legislación como en la práctica, en particular el trabajo forzoso impuesto por el Tatmadaw; a tomar las medidas necesarias para garantizar la aplicación estricta de las disposiciones de la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas de 2012 y del Código Penal, y a proporcionar información sobre todos los progresos realizados en lo que respecta a la enmienda del artículo 359 de la Constitución.

La Comisión toma nota de las observaciones de la CSI respecto a que se impone trabajo forzoso de forma sistemática y continúa, trabajo que en la práctica también persiste en el sector privado, especialmente en el sector agrícola (pesquerías, caña de azúcar, frijoles) y en la industria del jade. Asimismo, la CSI hace hincapié en la difícil situación de la población Rohingya, y concretamente de alrededor de 700 000 personas pertenecientes a esta población que fueron expulsadas del estado de Rakhine después de las llamadas operaciones de limpieza que se iniciaron en 2017 y que cada vez corren más riesgo de ser víctimas del trabajo forzoso impuesto tanto por actores estatales como por actores no estatales.

La Comisión toma nota de la declaración que realizó el representante gubernamental de Myanmar ante la Comisión de la Conferencia respecto a que un total de diez fuerzas armadas étnicas ya han firmado el Acuerdo Nacional de alto el fuego y se anunció un cese el fuego unilateral en los estados de Kachin y Shan entre diciembre de 2018 y abril de 2019. Asimismo, el representante gubernamental indicó que se utilizan procedimientos provisionales para recibir las quejas presentadas y que se estableció un comité parlamentario conjunto para enmendar la Constitución. En su declaración ante la Comisión de la Conferencia, los miembros trabajadores alegaron que el Gobierno no ha llevado a cabo la mayor parte de las actividades diseñadas con arreglo a los planes de acción de 2012 y 2018. La Comisión toma nota de que si bien, en sus observaciones finales, la Comisión de la Conferencia acogió con agrado los esfuerzos para eliminar el trabajo forzoso, expresó su preocupación por el recurso persistente a este tipo de trabajo y, por consiguiente, instó al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, los militares o las autoridades civiles ya no imponen trabajo forzoso; para asegurar que las víctimas de trabajo forzoso pueden acceder a recursos efectivos y a servicios integrales de apoyo a las víctimas sin temor a represalias; aumentar la visibilidad de las actividades de sensibilización y de creación de capacidad orientadas al público en general y a las autoridades administrativas, con miras a disuadir de la utilización del trabajo forzoso; proporcionar información detallada sobre los progresos realizados en el marco del Programa de Trabajo Decente por País, e intensificar su cooperación con la OIT mediante la elaboración de un plan de acción de duración determinada, con miras a establecer un procedimiento efectivo para la tramitación de quejas y a asegurar la transición hacia dicho procedimiento.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno señala que en el marco del PTDP, en enero de 2019, se realizó una formación para formadores sobre la eliminación del trabajo forzoso con la participación de representantes del grupo de trabajo de alto nivel, miembros del grupo de trabajo técnico y representantes de la OIT. Además, durante el mismo periodo se realizó un taller de intercambio de conocimientos en el que participaron 50 personas, incluidos miembros del grupo de trabajo de alto nivel y del grupo de trabajo técnico, representantes de la OIT y del Gobierno, así como de organizaciones de empleadores y de trabajadores para compartir buenas prácticas de otros países sobre el desarrollo del mecanismo nacional de presentación de quejas. El Gobierno indica que hasta que se establezca el mecanismo nacional de presentación de quejas el grupo de trabajo de alto nivel se ocupará de los procedimientos provisionales para recibir y resolver quejas en materia de trabajo forzoso.

A este respecto, la Comisión toma debida nota de que en sus informaciones complementarias el Gobierno indica que ha establecido el mecanismo nacional de presentación de quejas, el cual está operativo desde febrero de 2020. Se creó un Comité Nacional para el mecanismo nacional de presentación de quejas con el fin de poner en práctica efectivamente este último, integrado por representantes de 16 ministerios y de la Comisión de Derechos Humanos de Myanmar, así como por representantes de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar (UMFCCI), la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), la Federación de Agricultores y Campesinos de Myanmar (Trabajadores Agrícolas y Afines) (AFFM-IUF), y la Federación Sindical de Industrias, Oficios y Servicios de Myanmar (MICS-TUsF). Se llevó a cabo una sesión de orientación, facilitada por la OIT, dirigida a los miembros del Comité Nacional para el mecanismo nacional de presentación de quejas. Además, se proporcionó formación para detectar e investigar casos de trabajo forzoso, así como la definición internacional de trabajo forzoso y de derecho humanitario internacional, a 38 funcionarios y miembros del personal de diversos Ministerios y departamentos que reciben quejas de trabajo forzoso. La Comisión también toma nota de que, según la

información proporcionada por el Gobierno, el mecanismo nacional de presentación de quejas ha resuelto 20 casos de los 38 casos recibidos en 2020, incluidos los 24 casos recibidos durante el funcionamiento del mecanismo provisional de presentación de quejas.

La Comisión también toma nota de que el Gobierno informa de que entre julio 2018 y agosto de 2019 se realizaron un total de 6 423 talleres de sensibilización sobre el trabajo forzoso para alrededor de 507 935 personas de todo el país y se distribuyeron 115 113 posters. Además, para impedir que se utilice trabajo forzoso en el sector privado, entre enero de 2018 y julio de 2019 se realizaron 1 903 talleres de intercambio de conocimientos en los que participaron 92 698 personas de 4 252 fábricas, tiendas, establecimientos y centros de formación.

En lo que respecta a la enmienda del artículo 359 de la Constitución, que exime de la prohibición del trabajo forzoso «las obligaciones asignadas por la República de Unión, de conformidad con la ley, y en aras de los intereses del pueblo», la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la propuesta se presentó ante la *Pyidaungsu Hluttaw* (Asamblea de la Unión), el 19 de marzo de 2020. Sin embargo, la Comisión **lamenta** tomar nota de que, según la declaración del Gobierno, aunque 409 de los 654 representantes votaron a favor de ella, el artículo no pudo enmendarse, ya no se recibió el voto requerido de más del 75 por ciento de todos los representantes de la Asamblea.

El Gobierno indica además que, hasta julio de 2020, se recibieron 1 105 casos relativos al reclutamiento de menores en el marco del mecanismo de presentación de quejas del Protocolo de Entendimiento Complementario, de los cuales se han resuelto 707 casos. La Comisión también toma nota de que, durante el periodo comprendido entre abril de 2019 y julio de 2020, diez oficiales militares y ocho militares fueron castigados por el reclutamiento irregular de niños. Además, se puso en libertad a 23 niños menores que habían sido reclutados de una manera irregular. Sin embargo, la Comisión observa una ausencia de información sobre las políticas concretas aplicadas a los diez oficiales militares y a los ocho militares por el reclutamiento irregular de niños.

También toma nota de que el Gobierno informa de que nadie ha sido castigado con arreglo a la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas y el Código Penal entre julio de 2018 y julio de 2019. Tomando nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para eliminar todas las formas de trabajo forzoso, la Comisión recuerda de nuevo al Gobierno que, en virtud del artículo 25 del Convenio, el hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y las sanciones impuestas por la ley han de ser realmente eficaces y aplicarse estrictamente.

Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar la aplicación estricta de la legislación nacional, especialmente de las disposiciones de la Ley sobre la Administración de Distritos y Aldeas de 2012 y el Código Penal, a fin de que en todos los casos se impongan y apliquen a los responsables penas de prisión lo suficientemente disuasorias. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica de la legislación antes mencionada a fin de garantizar la responsabilidad, incluidos datos estadísticos sobre los casos de trabajo forzoso detectados, los procedimientos judiciales iniciados, las condenas pronunciadas y la naturaleza de las sanciones impuestas a las personas condenadas. También solicita al Gobierno que continúe transmitiendo información detallada sobre las medidas adoptadas para garantizar que, en la práctica, ni los militares ni las autoridades civiles ni las empresas del sector privado imponen trabajo forzoso, tales como medidas de sensibilización y de creación de capacidades dirigidas a los administradores locales, el personal militar, otras partes interesadas y el público en general. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que continúe proporcionando información acerca del número de quejas sobre trabajo forzoso recibidas y resueltas por mecanismo nacional de presentación de quejas. Además, al tiempo que reconoce los esfuerzos realizados por el Gobierno con respecto a los procedimientos para enmendar el artículo 359 de la Constitución, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno siga adoptando las medidas necesarias para ponerlo en conformidad con el Convenio, y de que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto. Reitera de nuevo la firme esperanza de que se tomen sin demora todas las medidas necesarias, en la legislación y en la práctica, para lograr el pleno cumplimiento del Convenio con miras a garantizar que se elimina completamente el trabajo forzoso obligatorio en Myanmar.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Níger

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1961) y Protocolo de 2014 (ratificación: 2015)

La Comisión saluda la ratificación por el Níger del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, que pone de manifiesto el compromiso del Gobierno con la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.

Artículos 1, 1), y 2, 1), del Convenio, y artículo 1, 1), del Protocolo. Medidas eficaces para luchar contra la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud. 1. Acción sistemática y coordinada. Desde hace muchos

años, la Comisión examina la cuestión relativa a la persistencia de prácticas esclavistas en el Níger. La Comisión acoge con satisfacción el compromiso del Gobierno de luchar contra estas prácticas, en particular a través de la asistencia técnica que proporciona la Oficina en el marco del Proyecto de apoyo a la lucha contra el trabajo forzoso y la discriminación (PACTRAD). Sin embargo, si bien tomó nota de la existencia de un marco legislativo que penaliza la esclavitud, la Comisión observó que la primera institución que se estableció para coordinar la lucha contra las prácticas esclavistas —la Comisión nacional de lucha contra los vestigios del trabajo forzoso y la discriminación— no disponía de los medios necesarios para llevar a cabo sus funciones. La Comisión consideró que el Gobierno debería intensificar sus esfuerzos para poner fin a las prácticas esclavistas y tomar las medidas necesarias para adoptar una estrategia nacional de lucha contra la esclavitud.

En su memoria, el Gobierno indica que ha optado por un plan global de lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso reforzando la presencia del Ministerio de Trabajo en la Comisión Nacional de Lucha contra la Trata de Personas (CNLTP) y haciendo participar más a los interlocutores sociales. Además, se refiere a las actividades llevadas a cabo en el marco del proyecto PACTRAD II cuyo objetivo general es contribuir a una reducción significativa del número de víctimas del trabajo forzoso, con el objetivo inmediato de eliminar progresivamente los vestigios de la esclavitud. En este contexto, se han organizado reuniones técnicas de intercambio a fin de que cada actor conozca mejor las prioridades y las modalidades de intervención de los otros actores.

La Comisión toma nota de esta información. Además, tomando nota de que el Gobierno indica que adopta un enfoque global de la lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso en el marco de la Comisión Nacional de Lucha contra la Trata de Personas, la Comisión recuerda que los fenómenos de la trata de personas y de la persistencia de la esclavitud tienen características propias que requieren acciones específicas diferentes. La lucha contra la trata de personas se define y enmarca en la Ordenanza núm. 2010-86, de 16 de diciembre de 2010, relativa a la lucha contra la trata de personas y es objeto de un plan nacional de acción aplicado por la Agencia nacional de lucha contra la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes (ANLTP/TIM) (véanse a este respecto los comentarios formulados por la Comisión en su solicitud directa (en francés e inglés)). Los delitos de esclavitud se introdujeron en el Código Penal en 2003 y no se ha establecido una estrategia global de lucha contra estas prácticas. La Comisión ya ha señalado la complejidad de los factores que sustentan la persistencia de las prácticas esclavistas y la necesidad de dar una respuesta específica. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para adoptar una política nacional y un plan de acción de lucha contra la esclavitud y las prácticas esclavistas que permitan garantizar una acción sistemática y coordinada de las autoridades competentes y determinar tanto los objetivos a alcanzar como las medidas a adoptar. A este respecto, sírvase indicar la forma en que se realizan consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Además, la Comisión pide al Gobierno que indique cuál será la autoridad competente para aplicar esta política y que precise las medidas adoptadas para que esta autoridad disponga de los medios necesarios para desempeñar sus funciones en todo el territorio.**

2. *Artículo 2 del Protocolo. Prevención. Sensibilización, educación e información (apartados a) y b)).* La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno sobre las actividades de formación y de sensibilización organizadas en el marco del proyecto PACTRAD II, dirigidas, entre otros, a los jefes tradicionales, los periodistas de la prensa pública y privada, los medios universitarios y la Escuela Nacional de Administración, a fin de promover un cambio de mentalidad y de comportamiento. Señala que tras una formación teórica y práctica impartida en la Asociación de jefes tradicionales del Níger (ACTN), esta asociación cuenta con un Plan de acción de lucha contra el trabajo forzoso y las prácticas análogas. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en el marco del Proyecto de cooperación técnica Bridge, se prevé que la ANLTP/TIM realice estudios sobre la situación de la esclavitud en las localidades en las que todavía existen vestigios de la esclavitud, con la perspectiva de adoptar una estrategia de lucha contra esta lacra.

La Comisión recuerda que el hecho de disponer de datos fiables sobre la naturaleza y la prevalencia de las prácticas esclavistas en el Níger constituye un elemento previo esencial. **La Comisión alienta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para llevar a cabo, con la asistencia de la Oficina, un estudio sobre la situación de la esclavitud y las prácticas esclavistas que permita comprender mejor las características de estas prácticas y, en particular, el carácter multidimensional de la relación que existe entre las víctimas y sus amos. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las actividades de sensibilización dirigidas a diferentes autoridades competentes y actores interesados, así como a la población general. Sírvase precisar la manera en que estas actividades se centran en las zonas y las poblaciones en situación de riesgo.**

Lucha contra las causas profundas de la esclavitud (apartado f)). La Comisión acoge con agrado las diferentes acciones llevadas a cabo en el marco del proyecto PACTRAD II para comprender las causas profundas de la esclavitud. Toma nota en particular de: las medidas que han permitido crear escuelas comunitarias (MODECOM) en las zonas en las que se han establecido comunidades de ascendencia esclava, con miras a promover su emancipación; la organización de una campaña móvil a fin de expedir partidas de

nacimiento y documentación civil para luchar contra la marginación de estas poblaciones y concretamente para que puedan ejercer sus derechos (derecho a votar, y derecho a la educación y a otros servicios); y las operaciones de apoyo al empoderamiento de los hogares de origen servil en el municipio de Tajaé.

La Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando medidas para luchar contra las causas profundas de la persistencia de las prácticas esclavistas, precisando el marco en el que se realizan las actividades y la manera en que se coordinan. Sírvasse especificar si hay programas destinados específicamente a los antiguos esclavos o descendientes de esclavos a fin de garantizarles medios de subsistencia suficientes para que no se vuelvan a encontrar en una situación de dependencia que propicie la explotación de su trabajo. A este respecto, la Comisión también remite a los comentarios que formula en virtud del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en los que subraya la importancia de luchar contra la discriminación y la estigmatización de la que son víctimas los antiguos esclavos y los descendientes de esclavos, incluso en lo que respecta al acceso a recursos productivos como la tierra, a fin de permitirles tener un empleo y ejercer sus actividades libremente.

3. **Artículo 3 del Protocolo. Identificación y protección de las víctimas.** En lo que respecta a la identificación y protección de las víctimas, la Comisión observa que la información comunicada por el Gobierno concierne principalmente a las medidas adoptadas o previstas para las víctimas de trata de personas. A este respecto, señala que las víctimas de la esclavitud se encuentran en una situación de dependencia económica y psicológica que requiere que todos los actores de la sociedad adopten medidas específicas para detectar los casos de esclavitud y ayudar a las víctimas a salir de su situación de dependencia. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que las víctimas de la esclavitud son identificadas y liberadas y reciben una protección adaptada a su situación a fin de que puedan rehacer sus vidas fuera de la relación esclavo-amo. Además, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre las situaciones denunciadas y el número de víctimas potenciales identificadas y de víctimas que han recibido protección, así como sobre la naturaleza de esta protección y las entidades que la han proporcionado.**

4. **Artículo 4 del Protocolo. Acceso a la justicia y reparación.** La Comisión había tomado nota de que el Código Penal permite que toda asociación que tenga por objetivo combatir la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud pueda entablar acciones judiciales por los daños ocasionados a través de las infracciones relacionadas con la esclavitud (artículo 270-5). Asimismo, tomó nota de que las personas vulnerables o que no tienen ingresos suficientes pueden beneficiarse de un dispositivo de asistencia jurídica y judicial gestionado por la Agencia nacional de asistencia jurídica y judicial. El Gobierno indicó que esta asistencia constituye un paso importante para restablecer los derechos de las víctimas. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que indique la manera en que, en la práctica, se proporciona efectivamente asistencia jurídica a las personas que se considera que podrían ser víctimas de la esclavitud. Sírvasse indicar cómo cooperan los diferentes actores (asociaciones de la sociedad civil, fuerzas del orden y Agencia nacional de asistencia jurídica y judicial) para garantizar que las víctimas puedan ejercer sus derechos y acceder a la justicia. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que garantice que las víctimas puedan acceder fácilmente a mecanismos apropiados de reparación y de indemnización por todos los perjuicios que hayan sufrido.**

5. **Artículo 25 del Convenio, y artículo 1, 1), del Protocolo. Aplicación de sanciones penales eficaces.** La Comisión tomó nota de que, desde la adopción en 2003 de las disposiciones que tipifican como delito la esclavitud (Ley núm. 2003-025, de 13 de junio 2003, que introdujo en el Código Penal los artículos 270-1 a 270-5 sobre la esclavitud), se ha comunicado muy poca información sobre las acciones judiciales entabladas y las sanciones impuestas contra los autores de las prácticas de esclavitud. El Gobierno se refiere a diversas actividades de formación realizadas entre 2013 y 2017 para las fuerzas de defensa y de seguridad en el marco de módulos de formación sobre los derechos humanos, así como a actividades de sensibilización de los actores de la cadena penal en relación con la trata de personas. La Comisión toma nota de esta información e insiste de nuevo en la necesidad de realizar actividades más centradas en la esclavitud y las disposiciones legislativas conexas. **La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para reforzar las actividades de sensibilización y de mejora de las capacidades de las fuerzas del orden, del Ministerio Público y de las autoridades judiciales a fin de garantizar que se identifican los casos de esclavitud, se recogen pruebas y se entablan procedimientos judiciales a fin de sancionar a los autores de estas prácticas en aplicación de los artículos 270-1 a 270-5 del Código Penal. La Comisión pide al Gobierno que en su próxima memoria transmita información detallada a este respecto.**

La Comisión toma nota de que desde principios de 2020 se está aplicando un nuevo proyecto de cooperación técnica de la Oficina (Proyecto BRIDGE), uno de cuyos objetivos es el apoyo a la elaboración de un plan nacional de lucha contra la esclavitud y prácticas análogas, así como al reforzamiento de un mecanismo de coordinación. Este plan también engloba actividades con miras a sensibilizar sobre esta problemática y a la inclusión de las víctimas de la esclavitud en los proyectos para ayudar a su empoderamiento y su inserción social. **La Comisión espera que esta asistencia de la Oficina sirva para ayudar al Gobierno a aplicar las recomendaciones anteriores.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Omán

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1998)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículos 1, 1) y 2, 1), del Convenio. Vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a la imposición de trabajo forzoso. Trabajadores migrantes y trabajadores domésticos migrantes. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que los trabajadores migrantes están cubiertos por la Ley del Trabajo núm. 35, de 2003 (capítulo 2, Reglamentación del trabajo realizado por extranjeros), y pueden poner término a su contrato de trabajo dando un preaviso de treinta días. La Comisión también tomó nota de que los trabajadores domésticos migrantes no están cubiertos por la Ley del Trabajo y de que su trabajo está reglamentado por la Orden Ministerial núm. 1 de 2011, sobre la contratación de trabajadores no omaníes por agencias de empleo privadas, así como por el contrato modelo para la contratación de trabajadores domésticos migrantes. Tomó nota además de que, en virtud del Decreto Ministerial núm. 189/2004 sobre las condiciones especiales de los trabajadores domésticos, los trabajadores domésticos migrantes no pueden trabajar para otro empleador hasta que hayan concluido el procedimiento de cambio de empleador de conformidad con las normas nacionales (artículo 7). La Comisión pidió al Gobierno que indicara la manera en que esta categoría de trabajadores puede poner término libremente a su contrato de trabajo, así como el número de transferencias de empleo que tuvieron lugar en la práctica para los trabajadores migrantes y los trabajadores domésticos migrantes.

La Comisión toma nota de que, según la indicación del Gobierno en su memoria, el periodo de tiempo necesario para trasladar a un trabajador de un empleador a otro varía entre un mínimo de un día y un máximo de un mes, dependiendo de la buena disposición de las partes. El Gobierno también señala que no existe un sistema de patrocinio (*kafala*) en Omán y que el sistema establecido es una relación contractual temporal con arreglo a un contrato de trabajo que especifica las condiciones y que firman el trabajador y el empleador. Según el Gobierno, la reducción del número de casos relacionados con el traslado de trabajadores refleja de manera positiva la estabilidad de la fuerza de trabajo en el empleo, lo que muestra la existencia de un entorno de trabajo decente en Omán como consecuencia de los esfuerzos realizados desde 2010 por el Ministerio de la Mano de Obra, en cooperación con la OIT, para poner en práctica el Programa de Trabajo Decente por País.

En lo referente a los trabajadores domésticos migrantes, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que los procedimientos para poner término a los contratos de los trabajadores domésticos y el periodo necesario para trasladar sus servicios de un empleador a otro son los mismos que los que se aplican a los demás trabajadores.

La Comisión toma nota de que, de conformidad con el artículo 8 del Decreto Ministerial núm. 189/2004, sobre las condiciones especiales de los trabajadores domésticos, tanto el empleador como el trabajador pueden poner término al contrato de trabajo a condición de que se dé un preaviso de un mes. El trabajador tiene derecho a poner término al contrato de trabajo sin dar un preaviso en caso de abusos cometidos por el empleador o por un miembro de la familia del empleador. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, de conformidad con el artículo 7, 4), el trabajador doméstico migrante no puede trabajar para otro empleador hasta que el reclutador renuncie a su patrocinio y concluya los procedimientos necesarios a este respecto.

La Comisión toma nota además de que los artículos 17 y 20 de la Ley sobre la Residencia de los Extranjeros núm. 16/95, de 1995, prevé que el visado de residencia es otorgado al trabajador extranjero por su patrocinador, y las condiciones y los procedimientos de transferencia del trabajador extranjero a otro patrocinador son determinados por decisión del Inspector General del Ministerio del Interior. A este respecto, la Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno en su memoria complementaria, el reglamento de aplicación de la Ley sobre la Residencia de los Extranjeros se enmendó en 2020. El artículo 24 del reglamento, que prevé que la residencia de un trabajador extranjero solo puede transferirse a otro empleador con la aprobación del primer empleador patrocinador, fue enmendado. Ahora prevé que la residencia de un extranjero puede transferirse de un empleador a otro que tenga una licencia para contratar a trabajadores, a condición de que se presente una prueba del final, la revocación o el término del contrato de trabajo del trabajador, y de que se proporcione una prueba de la aprobación por el organismo gubernamental competente del contrato del segundo empleador con el trabajador extranjero. El Gobierno indica además que en 2018, un total de 58 744 trabajadores fueron transferidos a un nuevo empleador, y en 2019 un total de 60 958.

La Comisión observa que, si bien existen disposiciones que permiten a los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos, poner término al contrato de trabajo, las condiciones para cambiar de empleo siguen siendo difíciles, ya que el permiso de trabajo de esta categoría de trabajadores está vinculado con su empleador-patrocinador de conformidad con los artículos 17 y 20 de la Ley sobre la Residencia de los Extranjeros núm. 16/95, de 1995. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2017, el

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) recomienda al Gobierno de Omán que revise el sistema de *kafala*, que suele perjudicar a los trabajadores migrantes vulnerables. La Comisión toma nota asimismo de que este Comité observó que, si bien el Gobierno ha adoptado una serie de medidas para proteger los derechos de las trabajadoras domésticas migrantes, el sistema de *kafala* sigue aumentando su riesgo de explotación. El Comité también expresó su preocupación por la exclusión de la Ley del Trabajo de esta categoría de trabajadoras y, por lo tanto, por su incapacidad de acceder a los tribunales laborales, el riesgo de ser acusadas de «fuga», y el hecho de que el trabajo forzoso no esté tipificado como delito en el Código Penal y solo esté prohibido en virtud de la Ley del Trabajo, que no se aplica a los trabajadores domésticos (CEDAW/C/OMN/CO/2-3, párrafos 30, h), y 39).

La Comisión recuerda que el sistema de patrocinio crea una relación en la que los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos, dependen de sus patrocinadores-empleadores, y que el permiso de trabajo de esta categoría de trabajadores está vinculado con sus patrocinadores. La Comisión observa que dicho sistema impide a los trabajadores migrantes poner término libremente a su contrato de trabajo y aumenta su vulnerabilidad a situaciones que equivalen a trabajo forzoso. **A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar que los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos, no estén expuestos a prácticas que equivalen a trabajo forzoso. La Comisión pide asimismo al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la manera en que los trabajadores migrantes, en particular los trabajadores domésticos migrantes, pueden ejercer, en la práctica, su derecho a poner término libremente a su contrato de trabajo, y abandonar el país, para que no sean objeto de prácticas abusivas derivadas del sistema de patrocinio. Por último, la Comisión pide al Gobierno que continúe suministrando información sobre el número de trabajadores migrantes que han cambiado de empleador y cuyos permisos de trabajo se han trasladado a un nuevo empleador, incluyendo estadísticas desglosadas por género, ocupación y país de origen, si se dispone de ellas.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Pakistán

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1957)

La Comisión toma nota de la información adicional aportada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión ha examinado la aplicación del Convenio a partir de la información adicional recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. I. *Servidumbre por deudas.* 1. *Marco legislativo.* La Comisión había tomado nota de que el Gobierno señaló que la Ley sobre el Sistema de Trabajo en Condiciones de Servidumbre (abolición), de 1992, seguía siendo aplicable en el territorio de la capital, Islamabad, y en la provincia de Baluchistán. Asimismo, la Comisión tomó nota de que los gobiernos de las provincias de Khyber Pakhtunkhwa y Sindh habían adoptado la Ley sobre el Sistema de Trabajo en Condiciones de Servidumbre (abolición) de Khyber Pakhtunkhwa, 2015, y la Ley sobre el Sistema de Trabajo en Condiciones de Servidumbre (abolición) de Sindh, 2015, respectivamente, y de que ambas leyes contienen disposiciones por las que se prohíbe el trabajo en servidumbre, se condonan las deudas pendientes, y se prevén sanciones penales en caso de infracciones. Sin embargo, la Comisión también tomó nota de la información proporcionada por la Federación Nacional de Sindicatos del Pakistán (APFTU) en relación a que, a pesar de que la ley prohíba el trabajo en servidumbre, esta práctica persiste en los hornos de ladrillos debido a la falta de aplicación efectiva. Por consiguiente, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas inmediatas para garantizar la aplicación efectiva de la legislación provincial recientemente promulgada a fin de abolir el trabajo en servidumbre en la práctica, y que proporcionara información a este respecto.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno informa de que el Gobierno de Punjab promulgó la Ley enmendada sobre el Sistema de Trabajo en Condiciones de Servidumbre (abolición), de 2018. Por otra parte, toma nota de que el Gobierno señala además que el gobierno provincial de Baluchistán aprobó el proyecto de ley de Baluchistán sobre la Eliminación del Trabajo en Servidumbre, de 2020, que contiene disposiciones dirigidas a poner límites al sistema de trabajo en servidumbre y forzoso en esta provincia, así como el proyecto de ley sobre la rehabilitación de las víctimas de trabajo forzoso, de 2020. Ambos proyectos se presentarán al departamento jurídico para su examen. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en consulta con la OIT, el Ministerio de Pakistaníes en el Extranjero y Desarrollo de los Recursos Humanos (OPHRD) ha iniciado el «Análisis de las lagunas en relación con el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930», con el objetivo de: i) determinar hasta qué punto el Convenio núm. 29 y el Protocolo se han incorporado en las leyes y políticas nacionales; ii) identificar las lagunas en la aplicación del Convenio núm. 29 y las áreas en las que tienen que reforzarse los mecanismos y acciones actuales para abordar el trabajo forzoso con miras a cumplir los requisitos del Protocolo, y iii) formular una serie de recomendaciones para apoyar un mejor cumplimiento del Convenio núm. 29 y hacer avanzar la ratificación del Protocolo.

La Comisión toma nota de que según las conclusiones del estudio sobre el trabajo en servidumbre en los hornos de ladrillos de los dos distritos de Khyber Pakhtunkhwa, realizado por la Oficina de Estadística del Departamento de Planificación y Desarrollo del gobierno de Khyber Pakhtunkhwa en mayo de 2017, se encontró que en cada uno de los 190 hornos de ladrillos de los dos distritos trabajaban entre cuatro y 270 trabajadores. El estudio pone de relieve que según la información recabada entre los trabajadores de los hornos de ladrillos no se encontraron pruebas de trabajo forzoso o castigos impuestos por los propietarios y que todos los trabajadores reciben un trato humano y de conformidad con las leyes. La Comisión también toma nota de la información obtenida a través de este estudio en relación a que, a diferencia de Punjab, los derechos de los trabajadores de los hornos de ladrillos de Khyber Pakhtunkhwa están protegidos principalmente gracias a la aplicación de la ley. **La Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando medidas efectivas para eliminar el trabajo en servidumbre en todas las provincias, en particular velando por la aplicación efectiva de las leyes provinciales sobre la abolición del trabajo en servidumbre que se acaban de promulgar y que proporcione información a este respecto. Asimismo, expresa la firme esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que se promulguen en un futuro cercano el proyecto de ley de Baluchistán sobre la eliminación del trabajo en servidumbre, de 2020, y el proyecto de ley sobre la rehabilitación de las víctimas de trabajo en servidumbre, de 2020, y le pide que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

2. *Programas de acción.* La Comisión había tomado nota de las medidas adoptadas por los gobiernos provinciales para eliminar el trabajo en servidumbre, tales como la adopción y la ejecución del Plan provincial de acción para combatir el trabajo en servidumbre y del proyecto de la OIT titulado: «Refuerzo de las medidas relativas al cumplimiento de la ley y acciones contra la trata interna y el trabajo en servidumbre» por los gobiernos de las provincias de Sindh y Punjab, así como la ejecución del proyecto «Eliminación del trabajo en servidumbre en los hornos de ladrillos» en Punjab.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que el Plan provincial de acción para combatir el trabajo en servidumbre en Punjab está en curso y que el Departamento de Trabajo de Punjab ha establecido una unidad de asistencia jurídica para facilitar la prestación de servicios a las víctimas de trabajo en servidumbre. Asimismo, toma nota de que el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos de Punjab, con el apoyo del proyecto de cooperación técnica de la OIT, está llevando a cabo un análisis de las lagunas del proyecto titulado «Eliminación del trabajo infantil y del trabajo en servidumbre-un proyecto integrado para la promoción del trabajo decente de los trabajadores vulnerables de Punjab». La Comisión también toma nota de que el gobierno de Sindh ha liberado y rehabilitado a ocho familias víctimas de servidumbre del distrito de Khairpur. Asimismo, el Gobierno indica que el gobierno de Baluchistán está realizando esfuerzos para adoptar un programa específico de desarrollo basado en una encuesta a los trabajadores de los hornos de ladrillos de Baluchistán. Además, la Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno con arreglo al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), en 2017 se adoptó el Marco estratégico nacional para eliminar el trabajo infantil y el trabajo en servidumbre en el Pakistán que propone 18 recomendaciones de medidas para que las provincias lleven a cabo acciones para eliminar el trabajo infantil y el trabajo en servidumbre. **La Comisión alienta al Gobierno a continuar realizando esfuerzos para combatir y eliminar el trabajo en servidumbre, y a seguir adoptando medidas a fin de apoyar a los trabajadores en servidumbre una vez que han sido liberados. Solicita al Gobierno que continúe transmitiendo información detallada sobre las medidas específicas aplicadas en Punjab y otras provincias, incluidas las medidas adoptadas con arreglo al marco estratégico nacional, así como información sobre los resultados concretos de estas iniciativas, en particular sobre el número de trabajadores en servidumbre y antiguos trabajadores en servidumbre que se benefician de estas medidas.**

3. *Comités de vigilancia de distrito (DVC).* La Comisión había tomado nota de que el Gobierno indicaba que era imposible controlar el trabajo en servidumbre a través del procedimiento normal de inspección y que por lo tanto se habían establecido DVC con arreglo a las leyes provinciales en materia de trabajo en servidumbre. Tomó nota de que los DVC funcionaban en toda la provincia de Punjab, mientras que en las provincias de Khyber Pakhtunkhwa y Sindh se habían promulgado nuevas leyes sobre el trabajo en servidumbre en virtud de las cuales los DVC se restablecerían con arreglo a las reglas formuladas. Además, la provincia de Baluchistán indicó que los DVC se pondrían en funcionamiento sin demora. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar el restablecimiento de los DVC en las provincias de Khyber Pakhtunkhwa y Sindh con arreglo a las nuevas leyes y la entrada en funcionamiento de estos comités en Baluchistán.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que existen siete DVC funcionando de forma eficaz en la provincia de Sindh. Estos comités están integrados por representantes electos del área, y por representantes de la administración del distrito, de los colegios de abogados, de la prensa, de los servicios sociales reconocidos y del Departamento de Trabajo de la provincia. En la memoria del Gobierno se indica que el territorio de la capital, Islamabad, también ha establecido DVC para eliminar el trabajo en servidumbre en los hornos de ladrillos. La Ley enmendada sobre el Sistema de Trabajo en Condiciones de Servidumbre (abolición) de Punjab, 2018, contiene disposiciones para reforzar y racionalizar las inspecciones y la transmisión de información a través de la reactivación de los DVC y la redefinición de la función de los

inspectores autorizados. Según la memoria del Gobierno, en 2018 se realizaron en los 36 distritos de Punjab 188 reuniones de DVC. Asimismo, en 2019, se celebraron 258 reuniones y, durante los dos primeros meses de 2020, 70 reuniones de DVC. Además, el Gobierno indica que, en 2018, se llevaron a cabo en Punjab 7 420 inspecciones relacionadas con el trabajo en servidumbre y se recibieron 33 quejas, de las cuales 24 se resolvieron y un caso se remitió al DVC. Además, toma nota de que, en abril de 2019, el gobierno de Punjab estableció un subcomité para ayudar a los comités provinciales de vigilancia a examinar la aplicación de la ley y del plan de acción en materia de abolición del trabajo en servidumbre y rehabilitación de los trabajadores en servidumbre liberados, supervisar el funcionamiento de los DVC y abordar las preocupaciones de los órganos nacionales e internacionales que se ocupan de las cuestiones relacionadas con el trabajo en servidumbre. Asimismo, la Comisión toma nota de que pronto finalizará el proceso de establecimiento de DVC en las provincias de Baluchistán y Khyber Pakhtunkhwa. **La Comisión insta al Gobierno a continuar realizando esfuerzos para establecer DVC en todas las provincias, incluidas Baluchistán y Khyber Pakhtunkhwa, y para reforzarlos. Asimismo, pide al Gobierno que continúe transmitiendo información sobre el funcionamiento de los DVC, incluida información sobre el número de trabajadores en servidumbre identificados y rescatados, y que proporcione copias de los informes de supervisión o evaluación. También solicita al Gobierno que indique si se han tomado medidas legales contra las personas que emplean a trabajadores en servidumbre, y que proporcione información sobre el número de enjuiciamientos realizados, y de condenas y sanciones específicas impuestas, así como copias de las decisiones judiciales pertinentes.**

4. *Medidas de compilación de datos para averiguar la naturaleza y el alcance actual del trabajo en servidumbre.* En sus comentarios anteriores, la Comisión instó al Gobierno a continuar realizando esfuerzos para garantizar que en un futuro próximo se llevara a cabo una encuesta sobre el trabajo en servidumbre en cada provincia del país, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los interlocutores pertinentes.

La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere al estudio realizado en 2017 en la industria de los hornos de ladrillos de dos distritos de Khyber Pakhtunkhwa. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, debido a la naturaleza tradicionalmente oculta de los casos de trabajo en servidumbre, hasta ahora no se ha realizado ninguna encuesta sobre este tipo de trabajo. Sin embargo, las provincias están realizando esfuerzos para realizar encuestas y estudios de investigación sobre este tema a fin de formular una política amplia de erradicación del trabajo en servidumbre. **La Comisión alienta al Gobierno a continuar sus esfuerzos para realizar encuestas y estudios de investigación sobre el trabajo en servidumbre en todas las provincias. Pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas a este respecto, así como una copia de las encuestas una vez se hayan finalizado.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno sobre las cuestiones que le fueron planteadas en la solicitud directa y, por otra parte, reitera el contenido de su observación adoptada en 2019 y que figura a continuación.

Artículo 1, a) y e), del Convenio. Sanciones que entrañan trabajo obligatorio como castigo por expresar opiniones políticas y como medio de discriminación religiosa. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que los artículos 10 a 13 de la Ley de Seguridad del Pakistán, de 1952, los artículos 5, 26, 28 y 30 de la ordenanza de prensa, periódicos, agencias de noticias y registro de libros, de 2002, el artículo 32, 2) y 3), de la ordenanza sobre la autoridad reglamentaria de los medios electrónicos, de 2002, y los artículos 8 y 9 de la Ley de Lucha contra el Terrorismo, de 1997, prevén limitaciones a la expresión de opiniones políticas y la imposición de penas de prisión que entrañan trabajo obligatorio en caso de violación. Asimismo, la Comisión se refirió a los artículos 298B, 1) y 2), 298C del Código Penal introducidos por la Ordenanza núm. XX de 1984 relativa a las actividades anti-islámicas del Grupo Qadiani, del Grupo Lahori y de la Comunidad Ahmadi (Prohibición y Castigo), en virtud de los cuales toda persona de esos grupos que utilice epítetos, nomenclaturas y títulos islámicos podrá ser condenada a penas de prisión (que entrañan trabajo obligatorio) por un periodo que puede extenderse a tres años. A este respecto, la Comisión tomó nota de que el Gobierno señalaba que el Ministerio de Pakistaníes en el Extranjero y Desarrollo de los Recursos Humanos (Ministerio de OP&HRD) presentó una propuesta al Ministerio de Derecho y Justicia para que considerase la posibilidad de no sancionar penalmente la vulneración de los derechos civiles y sociales y de las libertades; limitar las sanciones por estas infracciones a multas u otras sanciones que no conlleven trabajo obligatorio, y conferir un estatus especial a los presos condenados por delitos políticos. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que continuara realizando esfuerzos para poner los textos legislativos antes mencionados de conformidad con el Convenio en un futuro próximo y que transmitiera información sobre todos los progresos realizados a este respecto.

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información alguna sobre esta cuestión. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para modificar las disposiciones antes mencionadas, ya sea derogándolas, limitando su alcance a los actos de violencia o incitación a la violencia, o sustituyendo las sanciones que conllevan trabajo obligatorio por otros tipos de**

sanciones (por ejemplo multas), a fin de garantizar que no pueda imponerse ningún tipo de trabajo obligatorio (incluido trabajo penitenciario obligatorio) a las personas que, sin utilizar la violencia o defenderla, expresen determinadas opiniones políticas o su oposición al orden político, social o económico establecido. También pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Paraguay

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1967)

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, junio de 2017)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en junio de 2017 en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia internacional del Trabajo (en adelante Comisión de la Conferencia). La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno recibida en 2019 así como de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (IOE), recibidas el 1.º de septiembre de 2017, de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2017 y el 9 de septiembre de 2019, de las observaciones de la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A), recibidas el 2 de septiembre de 2017 y el 30 de agosto de 2019, y de las observaciones de la Central Nacional de Trabajadores (CNT), recibidas el 26 de agosto de 2019.

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. 1. **Marco institucional de lucha contra el trabajo forzoso.** En sus comentarios anteriores, la Comisión consideró que la adopción de la Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020 (Decreto núm. 6285 de 15 de noviembre de 2016) constituía un paso importante en la lucha contra el trabajo forzoso. Instó al Gobierno a que tome las medidas necesarias para su efectiva implementación, en particular en las regiones y los sectores en los que se han detectado indicios de trabajo forzoso, y para crear más conciencia acerca del mismo. La Comisión observa que en sus conclusiones, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que siga incluyendo a los interlocutores sociales en el proceso de implementación de la Estrategia; a que elabore planes de acción regionales; y a que defina medidas prioritarias para sensibilizar sobre el trabajo forzoso y para proteger a las víctimas.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno informa que, mediante Decreto núm. 7865 de 12 de octubre de 2017, se estableció la Comisión Nacional de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso (CONTRAFOR), bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), en reemplazo de la Comisión de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención del Trabajo Forzoso. En dicha Comisión participan representantes de 14 ministerios, del Instituto Paraguayo del Indígena (INDI) y del Consejo de Pueblos Indígenas del Chaco, así como representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores. La CONTRAFOR tiene como función general articular las políticas públicas para la prevención y erradicación del trabajo forzoso a nivel nacional, y de manera específica determinar los procesos de implementación de la Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso 2016-2020 y sugerir las correcciones pertinentes. La Comisión también saluda la adopción, a través de la CONTRAFOR, del Plan de Acción para la prevención y erradicación de trabajo forzoso en Paraguay 2017-2019. El Plan incluye tres áreas: i) elaboración de un estudio de diagnóstico sobre la situación del trabajo forzoso; ii) articulación interinstitucional y tripartita (incluyendo la coordinación de las acciones para la implementación de la estrategia y el fortalecimiento de la inspección del Trabajo para poder atender efectivamente a las quejas y denuncias), y iii) la socialización y visualización de la problemática del trabajo forzoso. El Plan también prevé que la Comisión de Monitoreo y Evaluación, que incluye a representantes de los interlocutores sociales, realice anualmente un reporte sobre el avance y cumplimiento de las metas previstas a efectos de realizar ajustes, y coordinar el diseño del próximo plan de acción.

La Comisión observa que, en su informe de 2018 relativo a su misión a Paraguay, la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de esclavitud encomió al Gobierno por los avances positivos en el desarrollo de un marco legal e institucional del país en la lucha contra formas modernas de esclavitud y destacó también como avance positivo que existe mayor conciencia en la sociedad en relación con las diversas formas de explotación (A/HRC/39/52/Add.1, párrafo 18).

La Comisión saluda los esfuerzos realizados por el Gobierno para fortalecer el marco institucional de lucha contra el trabajo forzoso y alienta firmemente al Gobierno a seguir tomando medidas para la cabal implementación de la Estrategia Nacional de Prevención del Trabajo Forzoso y del Plan de Acción para la prevención y erradicación de trabajo forzoso en Paraguay 2017-2019. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre los resultados alcanzados, incluyendo información específica sobre los roles asignados a las instituciones responsables de su implementación, los mecanismos de coordinación interinstitucional, la adopción de planes regionales, los reportes anuales realizados por la Comisión de Monitoreo y Evaluación y el estudio de diagnóstico sobre el trabajo forzoso, incluyendo información sobre los factores que se han identificado como posibles propiciadores del trabajo forzoso. La Comisión también

pide al Gobierno que informe sobre el proceso de elaboración y adopción de la Segunda Estrategia Nacional de Prevención de Trabajo Forzoso y alienta al Gobierno a promover el diálogo tripartito en sus acciones para la lucha contra el trabajo forzoso.

2. *Explotación laboral de los trabajadores indígenas en el Chaco.* Desde hace varios años, la Comisión insta al Gobierno a tomar medidas para poner fin a la explotación económica, y en particular a la servidumbre por deudas de trabajadores indígenas en la región del Chaco. La Comisión ha llamado la atención sobre la necesidad de reforzar la presencia del Estado en dicha región para poder identificar a las víctimas y llevar a cabo investigaciones sobre las quejas recibidas. Al respecto, la Comisión tomó nota del establecimiento de una Dirección de Trabajo en la localidad Teniente Irala Fernández (Chaco central) y de la contratación de 30 inspectores de trabajo a nivel nacional, del establecimiento de nuevos tribunales en el Chaco (incluyendo en materia laboral) así como de la sub-comisión de la Comisión de Derechos Fundamentales en el Trabajo y Prevención establecida en la Región del Chaco. La Comisión observa que la Comisión de la Conferencia también instó al Gobierno a que asigne recursos materiales y humanos suficientes a las oficinas del Ministerio de Trabajo de la región del Chaco para recibir las quejas de los trabajadores y las denuncias de trabajo forzoso, y a que adopte medidas apropiadas para que, en la práctica, las víctimas puedan acudir a las autoridades competentes.

En su memoria, el Gobierno informa sobre la suscripción, en julio de 2017, de un Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre el MTESS y la Gobernación del Departamento de Boquerón, cuya finalidad es fortalecer las acciones del MTESS en la región del Chaco de manera a que, entre otros, se facilite el acceso a los canales de información y de denuncias de toda persona que pertenezca a un pueblo originario. En este marco, en marzo de 2018, se estableció la Oficina de la Dirección de Trabajo de Pueblos Originarios en la ciudad de Filadelfia, Departamento de Boquerón (Chaco). Desde entonces, se ha fortalecido dicha oficina, la cual brinda un mecanismo de reclamación accesible para los trabajadores y sensibiliza a los pueblos indígenas sobre sus derechos y les brinda asesoramiento. El Gobierno también informa sobre campañas de sensibilización («Chaco paraguay, con trabajo decente») y talleres de capacitación dirigidos a la población del Chaco paraguay respecto de sus derechos laborales en diversos idiomas (español, guaraní, enxet, sanapaná, nivaclé, ayoreo, toba qom, alemán y dialecto menonita), así como al sector privado y a funcionarios públicos. El Gobierno indica que desde 2018, ha emprendido acciones de fortalecimiento de la Oficina Regional del MTESS en el Chaco que incluyen: la elaboración de un listado de instituciones públicas de los tres distritos de Boquerón (Filadelfia, Mariscal Estigarribia y Loma Plata) con los que la Oficina Regional tiene relación continua; la elaboración de un listado de comunidades indígenas en cada distrito; la organización de la Oficina para la recepción, asesoramiento y mediación de trabajadores/empleadores. Al mes de enero de 2019, un total de 117 personas recibieron asesoría por parte del MTESS en la ciudad de Filadelfia.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CSI indica que la Oficina de Filadelfia no dispone de los recursos administrativos mínimos para funcionar ni de autonomía para averiguar *in situ* posibles irregularidades. La CSI señala que el Gobierno no ha ofrecido información a las organizaciones sindicales sobre las actuaciones de dicha oficina, el número de denuncias recibidas y gestionadas sobre trabajo forzoso u otra forma de violación de los derechos laborales. Por su parte, la CUT-A indica que la Oficina de Filadelfia no cuenta con personal capacitado para «construir un caso» y levantar los medios de pruebas, así como para hacer las entrevistas a las posibles víctimas. La CUT-A añade que no dispone de información sobre los resultados de cualquier intervención que se haya realizado, por lo que se sigue sin sanciones ejemplares.

La Comisión toma nota de que, en su informe, la Relatora Especial de las Naciones Unidas observa que, según la información recibida, en general las cooperativas y estancias cumplían con la legislación nacional y se habían registrado mejoras recientes en el grado de cumplimiento en la región del Chaco. Sin embargo, la Relatora sigue preocupada por los casos de trabajo forzoso y en condiciones de servidumbre en lugares de trabajo más pequeños y en estancias más alejadas y menos accesibles, así como por las prácticas laborales que considera explotadoras (párrafo 50).

La Comisión alienta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para facilitar el acceso de trabajadores indígenas a mecanismos administrativos y judiciales para denunciar situaciones de trabajo forzoso, teniendo en cuenta su ubicación geográfica, situación lingüística y cultural y nivel educativo. Al respecto, la Comisión pide al Gobierno que siga tomando medidas para asegurar la presencia de inspectores en las zonas más remotas del Chaco, con presencia de trabajadores indígenas, indicando el número actual de inspectores que cubren dicha región y su distribución geográfica, de inspecciones realizadas, de denuncias recibidas y de sanciones administrativas y penales impuestas, así como la manera en que el Ministerio de Trabajo coopera con el Ministerio Público y la Policía en la investigación de casos de trabajo forzoso. Además, la Comisión pide al Gobierno que indique las medidas tomadas para proteger a los trabajadores que han denunciado ser víctimas de trabajo forzoso y para brindarles atención y asistencia. Sírvese también indicar cómo el MTESS colabora con el Instituto Paraguayo del Indígena (INDI) en la identificación y abordaje de problemas que afectan a los pueblos indígenas del Chaco y que los hacen vulnerables a situaciones de trabajo forzoso.

3. *Artículo 25. Aplicación de sanciones penales.* La Comisión observó anteriormente que no se habían iniciado acciones judiciales ni sancionado a las personas que imponían trabajo forzoso (servidumbre por deudas u otras prácticas que conllevan trabajo forzoso). Al igual que la Comisión de la Conferencia, la Comisión pidió al Gobierno que vele por que la legislación penal tipifique dichas prácticas con disposiciones suficientemente precisas y adaptadas a las circunstancias nacionales para que las autoridades competentes puedan iniciar acciones penales contra los autores de estas prácticas. El Gobierno indica que se elaboró un anteproyecto de ley que tipifica el trabajo forzoso y prevé una pena privativa de libertad de hasta cinco años o una multa para aquel «que mediante fuerza o amenaza constriña a otro a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no». El anteproyecto contiene una lista de circunstancias agravantes, en las que se aplicará una pena privativa de libertad de hasta diez años. Entre estas circunstancias se incluye, entre otros, el hecho de que se someta a la víctima a una situación de esclavitud, servidumbre o a condiciones degradantes contra su humanidad o que la víctima se encuentre en grave situación de indefensión o vulnerabilidad. La Comisión también toma nota de la adopción de la *Guía Tripartita e Interinstitucional de Intervención en casos de Trabajo Forzoso* que contiene indicadores de trabajo forzoso y propone itinerarios de intervención ante denuncias de trabajo forzoso, tanto en el ámbito laboral como penal. La guía deja claro que en caso de no haberse realizado denuncia, pero igualmente conocida la situación de trabajo forzoso, el Ministerio Público debe actuar de oficio.

La Comisión observa que la sanción prevista cuando no concurren circunstancias agravantes, es decir una pena privativa de libertad de hasta cinco años o una multa, no reviste un carácter suficientemente disuasorio. En efecto, la Comisión ya señaló que «cuando las sanciones previstas consisten en una multa o una pena de prisión de corta duración, no pueden considerarse eficaces, si se tiene en cuenta la gravedad de la violación y la necesidad de que las sanciones tengan carácter disuasorio» (Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 319). ***Al tiempo que saluda la elaboración de un proyecto de ley que tipifica y sanciona el trabajo forzoso, la Comisión confía en que el Gobierno tomará las medidas necesarias para que se revise el proyecto de ley en cuestión a fin de que el hecho de imponer trabajo forzoso sea objeto de sanciones penales realmente eficaces y con carácter suficientemente disuasorio. La Comisión confía en que se adopte dicho proyecto a la mayor brevedad y pide al Gobierno que comunique informaciones sobre las actividades de sensibilización y de capacitación desarrolladas para promover su conocimiento y utilización por las autoridades competentes. Mientras tanto, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione información sobre las acciones judiciales incoadas contra las personas que imponen trabajo forzoso y sus resultados.***

Artículo 2, párrafo 2 c). Trabajo obligatorio de personas en detención preventiva. Desde hace varios años, la Comisión viene subrayando la necesidad de modificar la Ley Penitenciaria núm. 210 de 1970 (artículo 10 leído conjuntamente con el artículo 39) mediante la cual se establece el trabajo obligatorio para personas que estén privadas de libertad como medida de seguridad. La Comisión pidió al Gobierno que adopte las medidas necesarias para derogar formalmente las disposiciones de dicha ley. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se ha impulsado en el año 2017 la Propuesta de Derogación formal del artículo 39 de la Ley N° 210/70 (Penitenciaria), a fin de adecuar la legislación nacional a lo dispuesto en el Convenio. Dicha propuesta, fue remitida a la Presidencia de la República para su posterior remisión al Congreso Nacional. La propuesta fue devuelta al MTESS por la Presidencia con un Dictamen jurídico A.J./2017/N°1073 del 16 de julio de 2018, el cual recomendó que se obtenga el parecer jurídico del Ministerio de Justicia en relación al proyecto presentado. ***La Comisión insta al Gobierno a seguir tomando las medidas necesarias para alcanzar la pronta aprobación del proyecto de ley que deroga el artículo 39 de la Ley Penitenciaria N° 210/70, y a presentar informaciones al respecto.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Perú

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno en su memoria de 2019 así como de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión también toma nota de las observaciones conjuntas de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y de la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú), transmitidas por el Gobierno junto con sus informaciones complementarias.

Artículos 1, 1) y 2, 1), del Convenio. Esfuerzos para combatir el trabajo forzoso. a) Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (PNLCTF). La Comisión tomó nota anteriormente de la falta de información comunicada por el Gobierno sobre la aplicación de los tres objetivos estratégicos del Segundo Plan Nacional de Lucha contra el Trabajo Forzoso para 2013-2017 (II PNLCTF), así como de las observaciones formuladas por la CATP, en el sentido de que la falta de financiación había impedido la aplicación de las medidas previstas en el II PNLCTF o el fortalecimiento de las capacidades de la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo

Forzoso (CNLCTF), tanto a nivel nacional como regional, en particular en las regiones que contienen las zonas de mayor riesgo. La Comisión pidió al Gobierno que comunicara información completa sobre cualquier evaluación que se hiciera de la aplicación de la II PNLCTF, así como sobre las medidas adoptadas para fortalecer las capacidades de la CNLCTF, al tiempo que esperaba que fuera posible elaborar planes regionales de lucha contra el trabajo forzoso que tuvieran en cuenta las características específicas de las situaciones de trabajo forzoso que pudieran existir en las diversas regiones del país. La Comisión toma nota de la afirmación del Gobierno, en su memoria, de que, según la evaluación realizada en 2018 por la CNLCTF, con la asistencia de la OIT, se puso de relieve que el diseño del II PNLCTF, y más concretamente la falta de valores básicos u objetivos expresados en términos absolutos, no permitía evaluar sus resultados y eficacia y que las instituciones implicadas solo informaban parcialmente de lo que se había hecho. El Gobierno añade, sin embargo, que la aplicación del II PNLCTF dio lugar a un mejor conocimiento del trabajo forzoso, en particular en las regiones de Ucayali y Madre de Dios, donde se realizaron dos estudios de casos con la asistencia de la OIT. Además, en 2018 se organizaron varios cursos prácticos para elaborar planes regionales de lucha contra la trata de personas, incorporando al mismo tiempo medidas contra el trabajo forzoso, en las regiones de Cusco, Loreto, Amazonas, Tumbes e Ica. La Comisión toma debida nota de la aprobación del III PNLCTF para 2019-2021 (Decreto Supremo N° 015-2019-TR, de 18 de septiembre de 2019), que establece dos objetivos específicos, a saber: i) desarrollar una adecuada capacidad de respuesta institucional del Estado para la prevención y erradicación del trabajo forzoso, en particular mediante acciones específicas destinadas a prevenir y detectar los casos de trabajo forzoso, ofrecer atención integral a las víctimas de trata, sancionar a los autores y restablecer los derechos de las víctimas, y ii) reducir la tolerancia de la población frente al trabajo forzoso, mediante actividades de capacitación, de fortalecimiento y de sensibilización, en particular entre los funcionarios y servidores públicos. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones conjuntas, la CATP, la CTP, la CGTP y la CUT-Perú subrayan que la implementación del III PNLCTF requiere la asignación de presupuesto adecuado para las instituciones que hacen parte de la CNLCTF. **Saludando la aprobación del III PNLCTF y tomando nota de que en este se prevé explícitamente la elaboración de un sistema de vigilancia y de informes anuales de evaluación, la Comisión pide al Gobierno que comuniqué información acerca de la aplicación de los dos objetivos estratégicos del III PNLCTF y de toda evaluación que se realice sobre las medidas adoptadas en este marco. Pide una vez más al Gobierno que transmita información sobre toda medida adoptada para fortalecer las capacidades de la CNLCTF, tanto a nivel nacional como regional, así como sobre el contenido y los efectos de los planes regionales de lucha contra el trabajo forzoso que se apliquen en las diversas regiones del país, en particular en las que contienen las zonas de mayor riesgo.**

b) *Diagnóstico.* La Comisión señaló anteriormente que, en marzo de 2017, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y la OIT firmaron un acuerdo de cooperación destinado a reunir información estadística para conocer la verdadera magnitud del problema del trabajo forzoso en las zonas más «vulnerables» del país, y esperaba que esos datos pudieran reunirse rápidamente. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en el marco de este acuerdo de cooperación, el INEI realizará una encuesta sobre la prevalencia del trabajo forzoso en la región del Cusco, con la asistencia de la OIT, que proporcionará información estadística cuantitativa y mejorará las políticas y acciones gubernamentales. En sus informaciones complementarias, el Gobierno indica a este respecto que hasta fines de 2019 se organizaron reuniones de trabajo, se elaboró un cuestionario técnico y se ejecutaron pruebas piloto. El Gobierno indica que debido a la situación de la pandemia de COVID-19 se han suspendido las actividades de la encuesta. La Comisión observa que, en sus observaciones conjuntas, la CATP, la CTP, la CGTP y la CUT-Perú alientan al Gobierno a concluir la encuesta de trabajo forzoso y promover la generación de información confiable que contribuya a la mejora de las intervenciones de política pública en los diferentes sectores económicos. Además, la Comisión toma nota de que, si bien el Proyecto Bridge, en el marco del cual la OIT prestó asistencia técnica al Perú, finalizó el 19 de octubre de 2019, la OIT tiene previsto seguir apoyando al Gobierno y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la aplicación del III PNLCTF, en particular mediante la realización de la primera encuesta sobre la fuerza de trabajo en 2020-21. **La Comisión confía en que el Gobierno hará todo lo posible por garantizar que en un futuro próximo se compilen, analicen y comuniquen a las autoridades competentes datos cuantitativos y cualitativos sobre el trabajo forzoso, a fin de permitir una mejor orientación de sus acciones, una utilización adecuada de los recursos humanos y financieros y la identificación de las víctimas del trabajo forzoso. Espera más especialmente que la asistencia técnica de la Oficina ayude al Gobierno a lograr progresos tangibles a este respecto y le pide que facilite información sobre los resultados de toda la información estadística reunida sobre el trabajo forzoso, así como sobre las medidas adoptadas en consecuencia.**

c) *La inspección del trabajo.* La Comisión tomó nota anteriormente de que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) había iniciado una reestructuración del Grupo Especial de Inspección del Trabajo contra el Trabajo Forzoso y el Trabajo Infantil (GEIT), creado en 2008, con el fin de reforzar su eficacia, y que en abril de 2016 se aprobó el protocolo de actuación en materia de trabajo forzoso elaborado por la SUNAFIL, que contiene orientaciones básicas para garantizar una actuación coordinada y efectiva del sistema de inspección del trabajo en relación con la prevención y la erradicación del trabajo forzoso. Tomando nota de las observaciones de la CATP sobre la falta de financiación a la que se enfrentaba la SUNAFIL, la Comisión pidió al Gobierno que intensificara sus esfuerzos para garantizar que el GEIT

dispusiera de recursos humanos y materiales adecuados para poder cubrir todo el territorio nacional de forma rápida y eficaz. La Comisión toma nota de la aprobación de la Resolución núm. 05-2018-SUNAFIL, de 10 de enero de 2018, que: i) crea un nuevo grupo especializado de inspectores del trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil (GEIT-TFI) que estará compuesto por al menos diez inspectores (supervisor, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares), y ii) aprueba el Protocolo núm. 001-2018-SUNAFIL /INII relativo a las actuaciones que ha de realizar el GEIT-TFI, cuya segunda versión fue adoptada por la Resolución núm. 152-2019-SUNAFIL, de 7 de mayo de 2019. De acuerdo con el protocolo de actuación, el GEIT-TFI es responsable de realizar inspecciones para vigilar y orientar sobre el trabajo forzoso y el trabajo infantil; generar información; promover la colaboración intergubernamental y multisectorial; participar en la formación y las pasantías; y sugerir mejoras en el funcionamiento de la SUNAFIL. La Comisión también toma nota de que el Protocolo de actuación sobre el trabajo forzoso fue adoptado mediante la Resolución núm. 217 2019-SUNAFIL, de 9 de julio de 2019, con miras a reunir y utilizar una información que permita identificar los sectores económicos o regiones en los que existe el trabajo forzoso y garantizar la difusión de información, las actividades de sensibilización sobre la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, así como la creación de capacidad del personal de la inspección del trabajo sobre cuestiones relativas al trabajo forzoso. Toma nota de que el protocolo prevé la imposición de multas administrativas en caso de situaciones de trabajo forzoso (párrafo 14.2 del Protocolo). La Comisión toma nota, además, de que el III PNLCTF prevé medidas específicas para formar a los inspectores en la detección de situaciones de trabajo forzoso, así como para garantizar que un número suficiente de profesionales se especialicen en esta cuestión y que se pongan a disposición equipos, material y recursos logísticos suficientes para que puedan desempeñar sus funciones de inspección con mayor eficacia. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en sus informaciones complementarias que se emitieron 174 órdenes de inspección sobre el trabajo forzoso, se detectaron 29 infracciones y se han impuesto 10 sanciones de multa mediante resoluciones del procedimiento administrativo sancionador. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas para fortalecer la capacidad institucional de la SUNAFIL, y más concretamente del GEIT-TFI, entre otras cosas, asegurando recursos humanos y materiales suficientes para poder abarcar todo el territorio nacional con rapidez y eficacia. Pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre los efectos de toda medida que se adopte a tal fin, en particular en el marco del III PNLCTF y de la Resolución núm. 217 2019 SUNAFIL. Teniendo en cuenta que, como resultado de las inspecciones realizadas por el GEIT-TFI, es posible identificar y liberar a los trabajadores en situaciones de trabajo forzoso y proporcionar a los tribunales documentos que sirvan para iniciar procedimientos civiles y penales contra los autores de esas prácticas, la Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información sobre el número de inspecciones realizadas y las regiones destinatarias, así como la naturaleza de las infracciones registradas y las sanciones administrativas impuestas.**

Artículo 25. Aplicación de sanciones eficaces. La Comisión acogió anteriormente con satisfacción la incorporación al Código Penal de las disposiciones de los artículos 153-B («explotación sexual»), 153-C («esclavitud y otras formas de explotación») y 168-B («trabajo forzoso»), que establecen penas de prisión. La Comisión toma nota de la aprobación de la Ley núm. 30924, de 29 de marzo de 2019, por la que se modifica el artículo 168-B del Código Penal, añadiendo las penas de multa que se impondrán a los autores de trabajos forzosos junto con la pena privativa de libertad. La Comisión también observa que en sus observaciones conjuntas, la CATP, la CTP, CGTP y la CUT-Perú expresan su preocupación en relación con el proyecto de ley n° 05556/2020 CR que formula propuestas de tipificación del delito de «explotación humana» y que tendría como consecuencia la eliminación de ciertos delitos establecidos en el Código penal, entre ellos la explotación sexual, el trabajo forzoso y la esclavitud.

Además, la Comisión toma nota de que, dentro del Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional firmado entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la OIT el 6 de agosto de 2018, se prevén varias medidas para organizar talleres con el Ministerio Público, el poder judicial y la policía nacional, a efectos de fortalecer su capacidad para investigar, tramitar y sancionar eficazmente los casos de trabajo forzoso. Al respecto, en sus informaciones complementarias, el Gobierno se refiere a la realización de varios talleres en 2020, en colaboración con la OIT. La Comisión también toma nota de que el III PNLCTF prevé acciones específicas para capacitar a la policía nacional y a los fiscales en la detección de situaciones de trabajo forzoso. **La Comisión alienta al Gobierno a continuar desplegando esfuerzos al respecto y le pide que facilite información sobre las medidas adoptadas, en particular en el marco del III PNLCTF y del convenio marco de cooperación interinstitucional firmado con la OIT, para seguir fortaleciendo la capacidad de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, con miras a garantizar la detección del trabajo forzoso, la identificación y protección de las víctimas y la investigación y el enjuiciamiento de todos los casos de trabajo forzoso. También pide al Gobierno que comunique información sobre las investigaciones realizadas, los procedimientos judiciales iniciados y las sanciones impuestas en virtud de los artículos 168-B, 153-B y 153-C del Código Penal. Por fin, la Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios respecto a las observaciones de las organizaciones sindicales relativas al proyecto de ley 05556/2020 CR.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Polonia

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1958) y Protocolo de 2014 (ratificación: 2017)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno sobre las cuestiones que le fueron planteadas en la solicitud directa anterior y, por otra parte, reitera el contenido de su observación adoptada en 2019 y que figura a continuación.

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25, del Convenio. Situación vulnerable de los trabajadores migrantes respecto de la imposición de trabajo forzoso. La Comisión tomó nota con anterioridad de las observaciones del Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc», según las cuales en Polonia ha existido una explotación de ciudadanos de la República Popular Democrática de Corea (RPDC) equivalente al trabajo forzoso. En 2012, 509 trabajadores de la RPDC fueron llevados legalmente a Polonia. Según se informa, estos trabajadores tenían que enviar al régimen coreano una parte importante de sus ingresos legítimos. Asimismo, la Comisión tomó nota de que, según el informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos, el Gobierno de la RPDC envía a algunos de sus nacionales al extranjero para trabajar en condiciones que podrían constituir trabajo forzoso, sobre todo en la minería, la tala y las industrias textil y de la construcción. Algunas veces esos trabajadores son forzados a trabajar hasta 20 horas al día, con solo uno o dos días de descanso al mes, y las raciones de alimento que se les suministran a diario son insuficientes. Están sometidos a una constante vigilancia por parte del personal de seguridad y su libertad de movimiento se ve indebidamente limitada. Los mismos agentes de seguridad confiscan los pasaportes de estos trabajadores.

La Comisión tomó nota de que según la declaración del Gobierno, en 2016, la Inspección Nacional del Trabajo y la guardia de fronteras llevaron a cabo controles de todas las entidades que empleaban a ciudadanos de la RPDC, y parece que no se detectaron infracciones relacionadas con el trabajo forzoso. Asimismo, el Gobierno señaló que, en 2016 y 2017, no se expidió ninguna nueva visa a ciudadanos de la RPDC. El 1.º de enero de 2017, había 400 ciudadanos de la RPDC en Polonia que tenían permisos válidos de residencia. La Comisión también tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno respecto a que se habían detectado una serie de violaciones de las disposiciones de la Ley sobre la Promoción del Empleo, así como de los reglamentos que se sitúan en el ámbito de aplicación de la legislación laboral, tales como el pago indirecto de salarios y la confiscación de documentos de identidad. La Comisión pidió al Gobierno que redoblará sus esfuerzos para garantizar la plena protección de los trabajadores migrantes, especialmente de los procedentes de la RPDC, frente a las prácticas y condiciones abusivas equivalentes a la imposición de trabajo forzoso.

En su memoria, el Gobierno indica que ya no proporciona nuevos permisos de residencia temporal para actividades remuneradas a los nacionales de la RPDC. Por consiguiente, el artículo 100, párrafo 1, punto 4, de la Ley sobre los Extranjeros de 2013 y el artículo 88, j), párrafo 2, de la Ley sobre la promoción del empleo y sobre las instituciones del mercado de trabajo han sido enmendados por la Ley de 20 de julio de 2017, y, en consecuencia, se complementan con las disposiciones sobre un motivo adicional para denegar la residencia temporal. El Gobierno también indica que actualmente está aplicando la Resolución 2397 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas de 22 de diciembre de 2017, que permite acelerar el regreso de los empleados de la RPDC a su país. El Gobierno ya ha retirado la mayor parte de los permisos de residencia temporal para actividades remuneradas emitidos en Polonia para nacionales de la RPDC. Asimismo, el Gobierno señala que, en marzo de 2019, solo residían en Polonia 19 nacionales de la RPDC, con lo cual el número de empleados de la RPDC se ha reducido aproximadamente un 95 por ciento.

Además, como resultado de la supuesta vulneración de los derechos de los nacionales de la RPDC que trabajan en Polonia y del número cada vez mayor de extranjeros empleados en el territorio, en los últimos años ha aumentado la frecuencia de las inspecciones. El servicio de guardia de fronteras ha controlado especialmente a las empresas que emplean a ciudadanos de la RPDC. El Gobierno indica que las inspecciones llevadas a cabo no pusieron de relieve de manera alguna que los nacionales de la RPDC fueran víctimas de trabajo forzoso. Asimismo, el Gobierno comunica datos estadísticos recopilados por el servicio de guardia de fronteras en los que se indica que, en 2018, se comprobó que 12 108 extranjeros trabajaban ilegalmente y durante las inspecciones se identificaron 155 nacionales de la RPDC, 11 de los cuales trabajaban ilegalmente, a saber, sin permisos válidos de residencia o sin permisos de trabajo, o sin contratos de empleo o contratos civiles. Entre el 1.º de enero y el 31 de mayo de 2019, se detectó que 4 255 extranjeros trabajaban ilegalmente y durante las inspecciones se encontraron 88 nacionales de la RPDC, 58 de los cuales trabajaban ilegalmente. Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que al realizar inspecciones en entidades que contratan a extranjeros los inspectores del trabajo detectaron una serie de irregularidades, como el hecho de no proporcionar al trabajador extranjero un contrato traducido a un idioma que sea comprensible para él antes de que firme dicho contrato o el hecho de no proporcionar al trabajador extranjero una copia de su permiso de trabajo. El servicio de guardia de fronteras también identificó casos de impago de salarios, o en los que el salario solo se paga parcialmente.

En lo que respecta a las medidas de prevención, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Inspección Nacional del Trabajo inició campañas de educación e información a fin de aumentar la sensibilización tanto de los empleadores que contratan a extranjeros en lo que respecta a sus obligaciones, como de los extranjeros que trabajan en Polonia en relación con sus derechos. En febrero de 2018 se puso a disposición de los extranjeros una línea directa en el Centro de Consultas de la Inspección Nacional del Trabajo a fin de incrementar el conocimiento de la legislación sobre el empleo de extranjeros en Polonia, que atiende en ucraniano y ruso. Hasta ahora más de 3 400 extranjeros, entre los que figuran ucranianos, bielorrusos, georgianos, moldavos y rusos, se han puesto en contacto con expertos para recibir asesoramiento.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de agosto de 2019, el Comité contra la Tortura de las Naciones Unidas informó de que, a pesar de que recientemente se abrió un caso en Polonia que afecta a 107 nacionales de la RPDC, las investigaciones parecen ser ineficaces y carecer de imparcialidad, especialmente en lo que respecta a los servicios de interpretación y los procedimientos formales en relación con las personas investigadas. **Tomando nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión lo insta a redoblar sus esfuerzos para evitar que los migrantes extranjeros sean víctimas de prácticas y condiciones abusivas que equivalgan a la imposición de trabajo forzoso y garantizar su acceso a la justicia y a mecanismos de recurso y reparación. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el número de trabajadores migrantes víctimas de prácticas abusivas, así como sobre el número de investigaciones y enjuiciamientos realizados, y de sanciones impuestas a los responsables.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Qatar

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1998)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno (véanse puntos i) a v) en la parte sobre el marco jurídico para los trabajadores migrantes, y el punto i) en la parte sobre el acceso a la justicia y a la aplicación de la ley) así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Medidas en relación con la COVID-19. La Comisión aprecia los esfuerzos realizados por el Gobierno para proporcionar información sobre las diversas medidas adoptadas en 2020 en el contexto de la pandemia de COVID-19, incluida información sobre la realización de reuniones virtuales del Comité de solución de conflictos laborales para tomar decisiones en lo que respecta a cuestiones urgentes en materia laboral y a reclamaciones de los trabajadores domésticos; resolver las quejas y los conflictos laborales; velar por que los trabajadores paguen los salarios de sus trabajadores; y tomar medidas legales contra las empresas que infringen el sistema de protección de los salarios.

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. Situación de vulnerabilidad de los trabajadores migrantes en condiciones de trabajo forzoso. Antecedentes y contexto. La Comisión tomó nota anteriormente de que en la 103.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada en junio de 2014, en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 12 delegados presentaron una queja contra el Gobierno de Qatar por la violación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). También tomó nota de los debates que tuvieron lugar en la 104.^a reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en junio de 2015, en relación con la aplicación por Qatar del Convenio. La Comisión observó además que, en su 331.^a reunión (octubre-noviembre de 2017), el Consejo de Administración decidió dar por terminado el procedimiento de queja contra el Gobierno de Qatar y apoyar el programa de cooperación técnica entre el Gobierno de este país y la OIT y sus modalidades de aplicación. El programa de cooperación técnica se articula en torno a cinco pilares, a saber: la mejora del pago de los salarios; la mejora de los sistemas de inspección del trabajo y de seguridad y salud en el trabajo (SST); el perfeccionamiento del sistema contractual que sustituye al sistema de patrocinio (kafala); la mejora de los procedimientos de contratación laboral; el incremento de la prevención del trabajo forzoso, de la protección contra el mismo y de los enjuiciamientos de quienes cometan este delito, así como la promoción de la voz de los trabajadores.

1. **Marco jurídico nacional para los trabajadores migrantes.** En sus observaciones anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las siguientes cuestiones: i) el funcionamiento del sistema de patrocinio (*kafala*); ii) el procedimiento de expedición de visados de salida; iii) las comisiones por contratación y sustitución de contratos; iv) la confiscación de pasaportes; v) la morosidad y el impago de salarios, y vi) los trabajadores domésticos migrantes.

i) **El funcionamiento del sistema de patrocinio (*kafala*).** En sus observaciones anteriores, la Comisión observó que la contratación de trabajadores migrantes y su empleo se regían por la Ley núm. 4 de 2009, que regula el sistema de patrocinio. Con arreglo a este sistema, los trabajadores migrantes que hayan obtenido un visado deben tener un patrocinador (artículo 180). La ley prohíbe a los trabajadores cambiar de

empleador, y solo es posible la transferencia temporal del patrocinio si hay una demanda pendiente entre el trabajador y el patrocinador. La Comisión también tomó nota de la Ley núm. 21 de 2015, que regula la entrada, salida y residencia de los trabajadores migrantes y que entró en vigor en diciembre de 2016. La Comisión observó que la principal novedad introducida por la ley de 2015 consistía en que los trabajadores no necesitaban la autorización del empleador para cambiar de empleo al final de un contrato de duración determinada o después de un periodo de cinco años si el contrato era de duración indeterminada (artículo 21, 2)); mientras que, con arreglo a la ley de 2009, el trabajador no podía volver a trabajar en Qatar durante dos años en caso de que el patrocinador denegara dicha transferencia. Sin embargo, observó que la ley de 2015 no parecía prever la rescisión del contrato por parte del trabajador expatriado antes de la expiración del mismo (es decir, con un periodo de preaviso) sin la aprobación del empleador, ni establecía razones y condiciones para la rescisión en general, salvo en unos pocos casos muy determinados. La Comisión expresó la firme esperanza de que la nueva legislación elimine todas las restricciones que impiden que los trabajadores migrantes den por terminada su relación laboral en caso de prácticas abusivas y que autorice a los trabajadores migrantes a dejar su empleo, respetando ciertos intervalos de tiempo, o mediante un preaviso razonable, durante la vigencia del contrato y sin el consentimiento del empleador.

En cuanto al traslado de trabajadores en situaciones abusivas, la Comisión observa que la Ley núm. 21 de 2015 permite al Ministro del Interior o a su representante aprobar el traslado temporal de un trabajador migrante a un nuevo empleador en los casos de demandas entre un trabajador y su empleador actual, siempre que el Ministerio de Trabajo apruebe el traslado. La Comisión toma nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno sobre el número de trabajadores transferidos a nuevos empleadores entre diciembre de 2016 y enero de 2019, que ascendió a un total de 339 420 transferencias permanentes. Observa que el número de transferencias basadas en el uso indebido llegó a 2 309 en 2019. La Comisión toma nota de la referencia que el Gobierno hace en su memoria al decreto del Ministro del Interior núm. 25 de 2019 sobre la promulgación del reglamento de aplicación de la Ley núm. 21 de 2015 por la que se regula la entrada, salida y residencia de nacionales extranjeros. La Comisión observa asimismo que en los informes anuales al Consejo de Administración sobre la marcha de los trabajos del programa de cooperación técnica de la OIT en Qatar (Informe anual sobre los progresos alcanzados en la ejecución de dicho programa), se señala que en el marco del programa se prestó apoyo en la redacción de la modificación de la Ley del Trabajo núm. 14 de 2004, y la Ley núm. 21 de 2015 por las que se regula la entrada y la salida de los expatriados y su residencia en lo que respecta a la terminación de la relación de trabajo y la supresión del certificado de no objeción, a fin de eliminar las restricciones a la libertad de circulación de los trabajadores para cambiar de trabajo (GB.337/INS/5, párrafo 18). La Comisión toma nota de que las enmiendas a la Ley del Trabajo núm. 14, de 2004, y a la Ley núm. 21, de 2015, para eliminar las restricciones a la libertad de movimiento para cambiar de trabajo, fueron aprobadas por el Consejo de Ministros en septiembre de 2019, y se remitieron al Consejo de la Shura para su consideración.

La Comisión también toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno informa de que las enmiendas legislativas de 2020 han desmantelado y abolido el sistema kafala en Qatar. La Comisión toma nota con interés de que el Gobierno también señala que las disposiciones de la Ley del Trabajo núm. 14 de 2004 y la Ley núm. 21 de 2015 sobre la terminación de los contratos de trabajo y el cambio de empleo por parte de los trabajadores han sido modificadas a través del Decreto-ley núm. 18 de 2020 y el Decreto-ley núm. 19 de 2020, respectivamente. Según el Decreto ley núm. 18 de 2020, un trabajador puede dar por terminado su contrato de trabajo durante el periodo de prueba para cambiar de empleador, siempre que lo notifique por escrito a su actual empleador al menos un mes antes de la fecha de terminación. Para ello, el futuro empleador deberá pagar al actual empleador una parte de los gastos de las comisiones de contratación y del billete de avión, a condición de que el monto no supere el equivalente a dos meses del salario básico del trabajador. La ley también permite que cualquiera de las partes en el contrato de trabajo, ya sea este de duración determinada o indefinida, pueda poner término al contrato de trabajo después del periodo de prueba, en cuyo caso la parte que desea terminar el contrato deberá notificar por escrito a la otra parte que tiene la intención de dar por terminado el contrato, con un periodo de preaviso de uno o dos meses dependiendo del número de años de empleo. El Decreto núm. 19 de 2020 también permite a un trabajador expatriado cambiar de empleador después de notificarlo al Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales (MADLSA) a condición de que su permiso de residencia sea válido o no hayan pasado más de noventa días de su fecha de expiración, a no ser que haya expirado por motivos que no están bajo su control. La Comisión también toma nota de que el Gobierno informa de que en 2018 se produjeron 8 653 casos relacionados con el cambio de empleador y entre septiembre de 2019 y agosto de 2020 se produjeron 17 843 casos de este tipo. Al tiempo que saluda este reciente avance legislativo, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el número de transferencias de empleo que se han producido, desglosada por contratos de duración limitada y contratos de duración indeterminada, así como por género y tipos de trabajos, tras la adopción del Decreto núm. 18 de 2020 y del Decreto núm. 19 de 2020. La Comisión también pide al Gobierno que indique cuando el nuevo empleador debe pagar al empleador anterior la compensación para los gastos relacionados con el reclutamiento y el billete de avión.

ii) *Procedimiento de expedición de visados de salida.* La Comisión observó anteriormente que la Ley núm. 4 de 2009 sobre la entrada y salida de trabajadores extranjeros exigía que los trabajadores migrantes

obtuvieran un permiso de salida firmado por el patrocinador para poder salir del país. Posteriormente, tomó nota de la aprobación de la Ley núm. 21 de 2015 sobre la entrada y salida de trabajadores extranjeros, que eliminaba la obligación de que el patrocinador firmara el permiso de salida para salir del país. No obstante, dicha Ley núm. 21 dispone que el empleador puede oponerse a la salida del país del trabajador expatriado, en cuyo caso este tiene derecho a recurrir ante un Comité de Apelación (artículo 7, 2) y 3)). La Comisión observó además que la ley no enumeraba los motivos específicos por los que el empleador podía oponerse a la salida del país del trabajador migrante. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para eliminar los obstáculos que limitan la libertad de circulación de los trabajadores migrantes.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de la aprobación de la Ley núm. 13 de 2018, que modifica el artículo 7 de la Ley núm. 21, por la que se suprime la exigencia de permisos de salida de los trabajadores migrantes a los que se aplica la Ley del Trabajo núm. 14 de 2004. Sin embargo, la Comisión toma nota de que esta nueva ley especifica que los empleadores pueden presentar, para recabar su acuerdo al MADLSA, una lista de trabajadores para los que se seguiría exigiendo el certificado de «no objeción», con una justificación basada en la naturaleza del trabajo. Los puestos para los que podría exigirse un permiso de salida, se limitan a los trabajadores con las siguientes altas calificaciones: los directores ejecutivos, los directores financieros, los directivos a cargo de la supervisión del funcionamiento diario de las empresas y los directores de las TIC. El número de estos trabajadores por empresa no debería superar el 5 por ciento de la masa salarial. Al mes de mayo de 2019, el número de empresas que solicitaron excepciones para el 5 por ciento de su personal, fue de un máximo de 12 430, mientras que los trabajadores fueron 38 038. Teniendo en cuenta que la Ley núm. 13 no cubre a las categorías de trabajadores que se encuentran fuera del ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo, la Comisión toma nota de que la decisión ministerial debería adoptarse antes de finales de 2019, a efectos de suprimir el permiso de salida para todos los trabajadores que no están comprendidos en la Ley del Trabajo, en particular, los trabajadores domésticos, los trabajadores de instituciones públicas y gubernamentales, los trabajadores empleados en el mar y en la agricultura, así como los trabajadores ocasionales.

La Comisión toma nota de que, en sus informaciones complementarias, el Gobierno comunica que se ha adoptado el Decreto ministerial núm. 95 de 2019, que prevé la ampliación del alcance de los visados de salida de los trabajadores que no están cubiertos por la Ley del Trabajo y que elimina el requisito de un certificado de no objeción para que los trabajadores puedan cambiar de empleador. Toma nota con satisfacción de que el Decreto núm. 95 de 2019 suprime el requisito del permiso de salida para los migrantes que trabajan en ministerios, órganos gubernamentales, e instituciones y organizaciones públicas; para los que trabajan en industria del petróleo y el gas y en buques marítimos de empresas afiliadas; para los trabajadores de la agricultura y el pastoreo, y para los trabajadores de oficinas privadas y los trabajadores domésticos. Estas categorías de trabajadores tienen derecho a abandonar temporalmente o definitivamente el país durante el periodo de validez de su contrato de trabajo. Los trabajadores domésticos tienen que informar al empleador de su intención de partir al menos con setenta y dos horas de antelación. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del Decreto ministerial núm. 95 de 2019, en particular información sobre el número y la categoría de los trabajadores a los que se otorgan visados de salida sin exigir un certificado de no objeción del empleador, desglosada por género y tipos de trabajos.**

iii) *Comisiones de contratación y sustitución de contratos.* La Comisión alentó anteriormente al Gobierno a que velara por que no se cobraran comisiones de contratación a los trabajadores migrantes. También pidió al Gobierno que velara por que los contratos firmados en los países de origen no se modificaran en Qatar. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que las enmiendas al artículo 33 de la Ley del Trabajo núm. 14 de 2004 así lo disponen: «El titular de una licencia tendrá prohibido reclutar trabajadores en el extranjero en nombre de terceros y recibir dinero por la contratación de trabajadores en forma de pago, honorarios de contratación u otros costos». El Gobierno subraya que esta disposición se ha añadido a los contratos básicos firmados por todos los trabajadores migrantes a fin de aclarar a los empleadores y a los trabajadores que la legislación de Qatar prohíbe a los empleadores imponer tasas de contratación. La Comisión observa además que la labor de las agencias de colocación está regulada por el Decreto ministerial núm. 8/2005, que garantiza que la contratación sea llevada a cabo por empresas autorizadas y respete todos los derechos de los trabajadores. Actualmente hay 349 agencias de contratación que tienen una licencia válida bajo este sistema. Además, el Decreto núm. 8 responsabiliza a las agencias de empleo del país de origen de la selección de las agencias de empleo que cumplen con la Ley. Con este fin, se han firmado 36 acuerdos bilaterales y 13 memorandos de entendimiento con los países de origen de los trabajadores con el fin de proporcionarles protección jurídica antes de su empleo. Según el Gobierno, el MDATAS hace un seguimiento de la labor de las oficinas de contratación de mano de obra que actúan en nombre de un tercero para contratar trabajadores y los inspecciona periódicamente o sin previo aviso. El Gobierno afirma que en 2019 se han realizado 337 visitas de inspección y se han emitido cuatro advertencias. Además, entre enero y el 17 de septiembre de 2020, se han llevado a cabo 414 visitas de inspección, durante las cuales se han emitido 36 advertencias, en siete casos se ha proporcionado asesoramiento y orientación, y se han presentado tres denuncias.

La Comisión también toma nota del establecimiento de un modelo de contrato electrónico para los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos migrantes. Según el Gobierno, en 2018, el número total de este tipo de contratos electrónicos aprobados por el MDATAS alcanzó los 389 810 trabajadores.

Además, la Comisión toma nota de la creación del Centro de Visados de Qatar en los países de origen de la mano de obra, en el que se llevan a cabo procedimientos de toma de huellas dactilares y reconocimiento médico antes de que el trabajador llegue a Qatar y el contrato se firma electrónicamente. La firma electrónica del contrato por un trabajador le permite leerlo en su lengua materna, lo que le da una mejor oportunidad de entender el contrato y negociar sus términos si no está satisfecho con alguno de los términos incluidos en el mismo. La Comisión toma nota de que se han abierto centros de visados en seis países que envían mano de obra: Sri Lanka, Bangladesh, Pakistán, Nepal, India y Filipinas, y de que en el futuro está previsto abrir centros en Túnez, Kenya y Etiopía. Todos los servicios que prestan los centros son gratuitos y se prestan por vía electrónica, mientras que el coste corre a cargo de los empleadores y se paga mediante transferencia bancaria. Además, La Comisión observa que, de conformidad con los Principios generales y las directrices operativas de la OIT para una contratación equitativa, se está ejecutando un «Programa de Empleo Equitativo» con el Gobierno de Bangladesh, como proyecto piloto en el sector de la construcción. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas para garantizar que no se cobren tasas de contratación a los trabajadores y que proporcione información sobre las violaciones detectadas a este respecto. Considerando que el establecimiento del sistema de contratos electrónicos es una iniciativa importante que puede contribuir a reducir la sustitución de contratos, la Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de trabajadores, incluidos los empleados domésticos registrados en el sistema de contratos electrónicos.**

iv) *La confiscación de pasaportes, los pagos atrasados y el impago de salarios.* La Comisión observa que el párrafo 3 del artículo 8 de la Ley núm. 21 de 2015 prohíbe la confiscación de pasaportes y establece que toda persona que infrinja esta disposición será condenada a una multa máxima de 25 000 riales (6 800 dólares de los Estados Unidos). Según el Gobierno, el permiso de residencia se expide ahora en un documento separado y no se incluye en los pasaportes. El decreto ministerial núm. 18 de 2014 especifica los requisitos y especificaciones de un alojamiento adecuado para los trabajadores migrantes, de manera que estos puedan conservar sus documentos y efectos personales, incluidos sus pasaportes. Las encuestas realizadas en 2017 y 2018 por el Instituto de Investigación de Encuestas Sociales y Económicas de la Universidad de Qatar (SESRI) mostraron que la retención de pasaportes era menos común entre las entidades cubiertas por la Ley del Trabajo.

En cuanto a la aplicación del sistema de protección salarial, el Gobierno indica que el número de empresas inscritas en dicho sistema fue de 80 913 y que el porcentaje de trabajadores cuyos salarios se transfirieron puntualmente a sus cuentas bancarias aumentó al 92,3 por ciento, mientras que el porcentaje de trabajadores no remunerados se situó en el 7,7 por ciento. La Comisión también toma nota de que el Gobierno informa de que actualmente hay 1 660 000 trabajadores registrados en el sistema de protección salarial. El Gobierno también indica que, en enero de 2020, la unidad del sistema de protección salarial prohibió las actividades de 588 empresas y, más tarde, a raíz del cierre completo y las restricciones debidos a la pandemia de COVID-19, se detectó que más empresas incumplían el sistema de protección salarial y se impusieron prohibiciones a 8 756 empresas. Además, el Decreto-ley núm.18 de 2020 ha enmendado los artículos 144 y 145 de la Ley del Trabajo, incluyendo así sanciones más severas por infringir el sistema de protección salarial, en lo que respecta a cualquier retraso en el pago de salarios y de montos debidos al trabajador o al impago de salarios al trabajador antes de sus vacaciones anuales.

La Comisión toma nota con *interés* de la creación del «Fondo de seguro y apoyo a los trabajadores», que tiene por objeto garantizar el pago de los derechos de los trabajadores determinados por los comités de solución de conflictos laborales en caso de insolvencia de una empresa y en caso de que esta no pueda pagar los salarios a fin de evitar acciones judiciales que puedan demorarse e incidir en la capacidad de los trabajadores para cumplir sus obligaciones para con sus familias u otras personas. El Fondo también tiene la finalidad de facilitar los procedimientos para el retorno de los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos, a sus países de origen. El Fondo está trabajando actualmente a título experimental y de manera parcial, y a finales de 2019 se aprobarán sus reglamentos definitivos con miras a garantizar su pleno funcionamiento.

La Comisión también toma nota de que, según el Gobierno, el Fondo de seguro y apoyo a los trabajadores, creado por decisión ministerial núm. 3 de 2019, es plenamente operativo. El Decreto asigna una suma equivalente al 60 por ciento de las comisiones cobradas por los permisos de los trabajadores a garantizar recursos diversos y adecuados para pagar los montos debidos a los trabajadores y prestarles apoyo. El Gobierno indica que, desde su creación, el Fondo ha desembolsado 13 917 484 QAR (3 823 484 dólares de los Estados Unidos) como ayuda financiera para 5 744 trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la labor realizada por el Fondo de seguro y apoyo a los trabajadores a fin de que los trabajadores migrantes puedan cobrar sus derechos pendientes. También pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la implementación del sistema de**

protección salarial y sobre la aplicación en la práctica de los artículos 144 y 145 de la Ley del Trabajo, en su tenor enmendado por el Decreto núm. 18 de 2020, incluidas las sanciones aplicadas por el retraso en el pago o el impago de los salarios o los montos debidos a los trabajadores.

v) *Trabajadores domésticos migrantes.* En sus observaciones anteriores, la Comisión expresó la firme esperanza de que se adoptaría el proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos.

La Comisión toma nota con **interés** de la adopción de la Ley núm. 15 de 2017 sobre los Trabajadores Domésticos Migrantes, así como del modelo de contrato aprobado por el MDTAS en septiembre de 2017. Señala que los trabajadores domésticos migrantes tendrán derecho a: un periodo de prueba remunerado (artículo 6); un salario mensual pagado al final del mes (artículo 8); un máximo de horas de trabajo que no exceda de diez horas diarias (artículo 12); y un descanso semanal remunerado que no sea inferior a veinticuatro horas consecutivas (artículo 13). La Comisión señala además que los trabajadores domésticos migrantes pueden rescindir su contrato de trabajo antes de la expiración del mismo en una serie de casos, entre otros: i) el incumplimiento por parte de los empleadores de sus obligaciones especificadas en las disposiciones de la presente ley; ii) el suministro de información engañosa durante la celebración del contrato de trabajo; iii) la violencia física por parte de los empleadores o de un miembro de sus familias, y iv) en caso de un peligro grave que amenace la seguridad o la salud de un trabajador, siempre que el empleador sea consciente del peligro.

La Comisión toma nota también de la información estadística proporcionada por el Gobierno sobre el número de condenas y multas impuestas a los empleadores de trabajadoras domésticas en 2018. Observa que se denunciaron 16 casos de violencia, seguidos de 12 condenas de un promedio de un mes de prisión. La Comisión también toma nota de que, entre enero y agosto de 2020, se recibieron un total de 159 quejas de trabajadores domésticos contra empleadores, y 55 de estos casos se resolvieron, 80 casos se están tramitando, 22 se han remitido a los tribunales y dos requieren más investigación o procedimientos. Según el Gobierno, el MDTAS y la OIT publicarán dos manuales para trabajadores domésticos y empleadores de trabajadores domésticos, basados en los proyectos de organizaciones afines y de la ONG de derechos de los migrantes. El Manual para los trabajadores domésticos se publicará en varios idiomas y proporcionará información sobre las principales disposiciones de la Ley núm. 15 de 2017. El Manual para los empleadores se imprimirá en árabe e inglés y también proporcionará información basada en los derechos y responsabilidades de los empleadores según lo dispuesto en la Ley núm. 15 de 2017. Estos manuales se presentarán como parte de una campaña más amplia de concienciación pública sobre los derechos y las responsabilidades de los trabajadores domésticos y sus empleadores en Qatar. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la aplicación en la práctica de la Ley núm. 15 de 2017, indicando el número y la naturaleza de las denuncias presentadas por los trabajadores domésticos migrantes y el resultado de esas denuncias, incluidas las sanciones aplicadas.**

2. *Acceso a la justicia y a la aplicación de la ley.* En sus observaciones anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre: i) el acceso al mecanismo de queja, y ii) los mecanismos de control de las infracciones de la legislación laboral y la imposición de sanciones.

i) *El acceso al mecanismo de presentación de quejas.* La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el acceso al mecanismo de presentación de quejas es gratuito y de que los dispositivos conexos están disponibles en 11 idiomas. La Comisión toma nota además de la creación de los Comités de solución de conflictos laborales (resolución del Consejo de Ministros núm. 6 de 2018), que tienen el mandato de adoptar decisiones en un plazo no superior a tres semanas en todas las controversias relacionadas con las disposiciones de la ley o el contrato de trabajo. Según el Gobierno, cada trabajador o empleador debe someter el caso, en caso de que surja una controversia entre ellos, en primer lugar, al departamento competente del Ministerio (Departamento de Relaciones Laborales), que adoptará las medidas necesarias para resolver la controversia de manera amistosa. El acuerdo se documenta en las actas de las reuniones de solución de conflictos y tiene fuerza ejecutiva. Si el conflicto no se resuelve o el trabajador o el empleador rehúsan la solución propuesta por el departamento competente, el conflicto se remitirá al Comité de solución de conflictos laborales. La decisión del Comité de solución de conflictos laborales podrá ser recurrida dentro de los quince días siguientes a la adopción de la decisión (en presencia de las partes), o a partir del día siguiente a la emisión de la decisión (si la condena fue en rebeldía), y el Tribunal de Apelación competente examinará rápidamente el recurso y adoptará su decisión dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la primera audiencia. La Comisión observa además que el MDTAS y la OIT acordaron un protocolo que permite a los trabajadores presentar quejas utilizando la facilitación de la Oficina de la OIT en Doha. También observa que, basándose en ese protocolo, la OIT ha presentado 72 quejas en nombre de 1 870 trabajadores, de las cuales se han resuelto 43 casos (1 700 trabajadores). Los casos restantes están en proceso de apelación, a la espera del resultado de un procedimiento penal o en proceso de tramitación (GB.337/INS/5, párrafo 46). En 2018, el número total de trabajadores que presentaron una queja ascendía a 49 894, en su mayoría en relación con casos relativos al pago tardío de salarios, viajes, billetes, primas por cese en el servicio y prestaciones por licencia. De estas quejas, 5 045 casos se remitieron a los comités de solución de conflictos laborales y se resolvieron 93 casos. Además, entre enero de 2019 y agosto de 2020, presentaron quejas un total de 24 351 trabajadores, y 1 810 de estas quejas se cerraron, 7 242 se remitieron al Comité de

solución de conflictos laborales, y 469 casos están siendo examinados. Según la memoria del Gobierno, los atrasos salariales, el impago de las horas extraordinarias y la falta de reembolso de las deducciones a los trabajadores son algunas de las causas más frecuentes de las quejas presentadas por los trabajadores, además de las causas antes mencionadas. El Gobierno también indica que, en junio de 2020, el MADLSA abrió una oficina en su sede a fin de aplicar las sentencias del Consejo Supremo Judicial y facilitar las transacciones judiciales para los trabajadores y el rápido cumplimiento de estas. **La Comisión alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para facilitar el acceso de los trabajadores migrantes a los comités de solución de conflictos laborales. Le ruega que tenga a bien seguir proporcionando información estadística sobre el número de trabajadores migrantes que han recurrido a esos comités, el número y la naturaleza de las denuncias, así como su resultado.**

ii) *Mecanismos de control de las infracciones de la legislación laboral y de la imposición de sanciones.* La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el número de inspectores de trabajo dedicados a cuestiones relacionadas con los trabajadores migrantes alcanzó los 270. A este respecto, la Comisión remite al Gobierno a sus observaciones detalladas en virtud del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

En cuanto a las sanciones aplicables, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el artículo 322 del Código Penal núm. 11 de 2004 así lo estipula: «Quien obligue a alguien a trabajar por la fuerza, con o sin salario, será castigado con una pena de reclusión de hasta seis meses y una multa no superior a 3 000 riales (826 dólares de los Estados Unidos), o con una de estas dos penas». En 2018 se presentaron 1 164 denuncias por impago de salarios ante la Oficina de la Extranjería y que esta remitió a los tribunales.

En 2015, el Departamento de Derechos Humanos del Ministerio del Interior registró 168 denuncias relacionadas con la retención de pasaportes, todas ellas remitidas a la Fiscalía. La mayoría de esas denuncias han sido investigadas, y las personas que fueron declaradas culpables de violación fueron obligadas a devolver los pasaportes, y se dictaron varias órdenes de detención. 232 casos de privación de pasaportes fueron remitidos a la Fiscalía en 2016 y 169 casos fueron remitidos a la Fiscalía en 2017. En 2018, se denunciaron dos casos de confiscación de pasaportes y se impuso una multa media de entre 5 000 y 20 000 riales (1 300 y 5 000 dólares de los Estados Unidos) a los dos acusados. La Comisión recuerda al Gobierno que, en virtud del artículo 25 del Convenio, la ejecución del trabajo forzoso u obligatorio se castigará como delito penal, y que las penas impuestas por la ley serán realmente adecuadas y se aplicarán estrictamente. **Subrayando una vez más la importancia de que se apliquen sanciones efectivas y disuasorias en la práctica a quienes imponen prácticas de trabajo forzoso, la Comisión insta al Gobierno a que vele por que se lleven a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos de los sospechosos de explotación y a que, de conformidad con el artículo 25 del Convenio, se apliquen sanciones efectivas y disuasorias a las personas que imponen el trabajo forzoso a los trabajadores migrantes, especialmente a los trabajadores migrantes más vulnerables. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre los procedimientos judiciales incoados, así como sobre el número de sentencias dictadas a este respecto. También pide al Gobierno que proporcione información concreta sobre las penas efectivamente aplicadas, indicando el número de casos en que se impusieron multas, el número de casos en que se impusieron penas de prisión y la duración de las mismas.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1931) y Protocolo de 2014 (ratificación: 2016)

La Comisión toma nota de la información facilitada por el Gobierno en su memoria de 2019, así como de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión toma nota asimismo de las observaciones del Congreso de Sindicatos (TUC) recibidas el 30 de agosto de 2019, y de la respuesta del Gobierno a estas observaciones, recibida el 12 de noviembre de 2019. Toma nota de que el TUC envió información complementaria el 1.º de octubre de 2020.

Al tiempo que recuerda que en enero de 2016 el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ratificó el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, la Comisión observa que el Gobierno no ha presentado una memoria detallada sobre la aplicación de sus disposiciones. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione en su próxima memoria información sobre las cuestiones que se plantean a continuación, así como sobre las medidas adoptadas para aplicar cada disposición del Protocolo.**

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. *Supresión de todas las formas de trabajo forzoso, incluida la trata de personas.* 1. *Estrategias nacionales.* En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota con interés de las medidas adoptadas para fortalecer el marco legislativo e institucional dirigido a combatir todas las formas de trabajo forzoso, y había alentado al Gobierno a que prosiguiera sus esfuerzos y a que

suministrara información sobre la aplicación de las diversas estrategias adoptadas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en julio de 2018, encargó un examen independiente de la Ley sobre Formas Contemporáneas de Esclavitud, de 2015. El Gobierno ha aceptado total o parcialmente la mayoría de las recomendaciones que contiene el informe final. Para ilustrar una de las diversas medidas, el Gobierno señala que está estudiando la manera de reforzar la independencia del Comisionado Independiente contra la Esclavitud, entre cuyas tareas se encuentra la de preparar un nuevo plan estratégico. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno publica informes anuales sobre los avances realizados en la lucha contra la esclavitud. Según esos informes, el Gobierno reconoce que mejorar la calidad de las pruebas relativas a la magnitud y la naturaleza de la esclavitud contemporánea constituye una prioridad, habida cuenta de que se trata de un delito complejo y que apenas se denuncia. En otoño de 2019, el Gobierno creó el Centro de Recopilación de Pruebas y Formulación de Políticas sobre las Formas Contemporáneas de Esclavitud, que encargó nuevos estudios para perfeccionar los informes que se elaboran a partir de las pruebas sobre la esclavitud contemporánea y lograr que este fenómeno se comprenda mejor.

En cuanto a Escocia, la Comisión toma nota de la publicación de los informes anuales de progreso acerca de la aplicación de la Estrategia sobre la Explotación y la Trata de Personas, adoptada en mayo de 2017. La Estrategia abarca tres esferas: la identificación de víctimas y la asistencia a estas; la identificación de los autores del delito y la interrupción de sus actividades; la búsqueda de las causas subyacentes a la trata y la explotación. Según el Informe Anual del Reino Unido sobre las Formas Contemporáneas de Esclavitud 2020, si bien la Estrategia se considera adecuada para el fin que persigue, el Gobierno escocés se compromete a colaborar con todos los interlocutores y otras partes interesadas para revisar y actualizar la Estrategia.

La Comisión toma nota de que, en Irlanda del Norte, el Departamento de Justicia ha elaborado, junto con organismos oficiales y ONG, su tercer Estrategia sobre las Formas Contemporáneas de Esclavitud (2019-2020), que se centra en tres objetivos: perseguir, proteger y prevenir. La Comisión observa que el grupo de trabajo de lucha contra la delincuencia organizada realiza un seguimiento periódico de los progresos realizados y refleja los resultados en sus informes anuales. El Gobierno indica asimismo que este grupo de trabajo ofrece un foro de colaboración estratégico y contribuye a crear relaciones sólidas entre los interlocutores oficiales para combatir la esclavitud contemporánea.

La Comisión saluda las medidas adoptadas para seguir elaborando estrategias nacionales con el fin de combatir todas las formas de trabajo forzoso, y para evaluar con regularidad las repercusiones de las medidas. **La Comisión pide al Gobierno que indique si el Comisionado Independiente contra la Esclavitud ha adoptado un nuevo plan estratégico y, en caso afirmativo, que aporte información sobre las medidas previstas y las acciones emprendidas para su ejecución. Le pide al Gobierno que proporcione asimismo información sobre toda estrategia revisada que se adopte en Irlanda del Norte y Escocia. La Comisión le pide además al Gobierno que tenga a bien comunicar información detallada y concreta sobre los resultados de las evaluaciones periódicas de estas estrategias, los obstáculos detectados y las medidas adoptadas para superarlos. Le solicita asimismo que indique la manera en que se consulta a los interlocutores sociales acerca de la elaboración y aplicación de las estrategias.**

2. *Medidas para fomentar la debida diligencia con el fin de prevenir el riesgo de que se incurra en trabajo forzoso y responder a este riesgo.* En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que, en virtud de la Ley sobre Formas Contemporáneas de Esclavitud, de 2015, se exige a determinadas organizaciones con fines comerciales que publiquen una declaración en materia de esclavitud y trata de personas en cada ejercicio financiero en la que indiquen qué están haciendo para erradicar la esclavitud contemporánea de su organización y de sus cadenas de suministro. La Comisión toma nota de que, aunque acoge favorablemente esta disposición, el TUC considera que su aplicación no ha dado lugar a la publicación de muchas declaraciones ni de declaraciones de gran calidad. Las empresas pueden limitarse a comunicar que no han tomado medidas para combatir la esclavitud contemporánea. En cuanto a la contratación pública, el TUC señala que el Gobierno debería servirse del enorme incentivo que constituyen las compras del sector público para aumentar el nivel de debida diligencia en materia de derechos humanos de forma generalizada, asegurándose de que las empresas negligentes no puedan acceder a contratos públicos.

En su respuesta, el Gobierno indica que ha creado un servicio de notificación centralizada para garantizar la transparencia en las declaraciones anuales sobre las cadenas de suministro; ha ampliado los requisitos relativos a la transparencia al sector público, y ha elaborado herramientas y directrices para ayudar a los organismos públicos a actuar con la debida diligencia en lo relativo a la esclavitud contemporánea. Con arreglo al reglamento sobre contratos públicos, de 2015, quedarán excluidos de los contratos públicos los licitantes a los que se haya declarado culpables de delitos relacionados con el trabajo infantil o la trata de personas en virtud de la Ley sobre Formas Contemporáneas de Esclavitud, de 2015, en los cinco años anteriores al contrato. En marzo de 2020, se publicó la primera Declaración sobre las formas contemporáneas de esclavitud del Gobierno, en la que se resumen las medidas aplicadas para impulsar prácticas responsables y prevenir el riesgo en las cadenas de suministro del Gobierno. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas para respaldar a las empresas y los organismos públicos en sus iniciativas dirigidas a detectar, prevenir y atenuar el riesgo de que se incurra en trabajo forzoso en sus actividades o en la elaboración de productos o la prestación de servicios**

con las que puedan estar vinculados de manera directa, así como a rendir cuentas sobre la manera en que abordan dicho riesgo.

3. *Identificación y protección de las víctimas.* La Comisión toma nota de que, con arreglo al Informe Anual del Reino Unido sobre las Formas Contemporáneas de Esclavitud 2020, en 2019, los equipos de intervención inmediata remitieron a 10 627 presuntas víctimas al Mecanismo Nacional de Referencia (NRM) (un 52 por ciento más que en 2018). Las víctimas procedían en su mayoría del Reino Unido, Albania, Viet Nam, China y la India. El tipo de explotación que se notifica con más frecuencia es la explotación laboral (52 por ciento), seguida de la explotación sexual (33 por ciento). Según el Informe, es probable que el aumento de casos remitidos al NRM sea un reflejo de que este mecanismo es más conocido y de una mejora de las acciones encaminadas a hacer cumplir la Ley. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en Escocia, la legislación ha establecido un periodo de noventa días durante el cual se considera necesario brindar respaldo y asistencia a las víctimas en edad adulta, en función de las necesidades de estas. Observa asimismo que, en Escocia e Irlanda del Norte, se han firmado acuerdos de financiación con ONG para la prestación de asistencia material y atención médica a un número creciente de víctimas (de 158 víctimas en 2016-2017 a 251 en 2018-2019 en Escocia; y de 20 a 38 en Irlanda del Norte para el mismo periodo).

La Comisión toma nota de que el TUC indica en sus observaciones que los equipos de intervención inmediata que remiten víctimas al NRM reciben una formación insuficiente en cuanto a la identificación de víctimas y la asistencia a las mismas, así como acerca de las diversas etapas del proceso del NRM. El TUC se refiere en particular al proceso de examen de las decisiones desfavorables relativas a la situación jurídica de una víctima (decisiones basadas en motivos razonables o concluyentes). El TUC hace mención asimismo a las barreras en el acceso a las medidas de reparación y destaca que la asistencia que se brinda a las víctimas no debería estar sujeta a un calendario establecido, sino más bien responder a sus necesidades.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala en su respuesta que ha iniciado un examen interinstitucional para definir la formación que deben recibir los equipos de intervención inmediata y cómo debe impartirse. Asimismo, indica que el Ministerio del Interior ha emprendido un ambicioso programa de transformación del NRM para mejorar el proceso de toma de decisiones, y abordar los desafíos a los que se enfrenta a la hora de ofrecer un apoyo basado en las necesidades de las víctimas.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los resultados obtenidos por el programa de transformación del NRM y acerca de las medidas adoptadas para garantizar que la asistencia y el respaldo se brindan en cuanto haya motivos razonables para pensar que una persona está siendo víctima de una forma contemporánea de esclavitud y que ese respaldo se ofrece a lo largo de un periodo de tiempo suficiente. Le solicita al Gobierno que aporte información específica sobre el número de víctimas que se han beneficiado de los diversos tipos de asistencia (médica, psicológica, material y legal, así como para obtener permisos de residencia o de trabajo temporales). La Comisión también pide al Gobierno que transmita estadísticas sobre el número de personas remitidas al NRM, el número de decisiones desfavorables basadas en motivos razonables o concluyentes y el número de estas decisiones que han examinado las autoridades competentes.

4. *Protección de los trabajadores migrantes frente a presuntas prácticas fraudulentas y abusivas.* La Comisión toma nota de que el TUC indica en sus observaciones que el Gobierno prevé introducir varios programas temporales por sectores para trabajadores de Estados pertenecientes y no pertenecientes al Espacio Económico Europeo. El TUC alega que los visados específicos para cada sector entrañan un alto riesgo para los trabajadores migrantes porque les otorga una situación jurídica poco segura y pide al Gobierno que garantice que los regímenes que se adopten estén dirigidos a crear resiliencia frente a la explotación. La Comisión toma nota de que el TUC indica que un análisis de los organismos públicos encargados de hacer cumplir la Ley revela que las entidades a las que se encomienda proteger a las víctimas de la esclavitud contemporánea también comunican información sobre la situación jurídica de los trabajadores migrantes. El TUC expresa preocupación ante la práctica consistente en que los inspectores del trabajo comuniquen información sobre la situación jurídica de los trabajadores migrantes, que socava los objetivos de identificar a las víctimas, y de prevenir y perseguir la esclavitud contemporánea. A este respecto, la Comisión recuerda que, con arreglo al artículo 4 del Protocolo, todas las víctimas de trabajo forzoso, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, deben tener acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización. ***La Comisión pide al Gobierno que presente su respuesta a las observaciones del TUC y que indique las medidas adoptadas para garantizar que los trabajadores migrantes no se encuentren en una posición de mayor vulnerabilidad ante la explotación, que se les proteja de prácticas abusivas, que conozcan sus derechos y tengan un acceso efectivo a la justicia.***

5. *Cumplimiento de la Ley.* La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas tomadas para seguir mejorando la sensibilización, la formación y las capacidades de los agentes de policía que trabajan en primera línea y los fiscales, por ejemplo, mediante el programa de transformación de la policía con miras a combatir las formas contemporáneas de esclavitud en Inglaterra y Gales; la designación de un fiscal nacional especializado en trata de personas en Escocia; la publicación de directrices sobre la identificación y denuncia de casos de presuntas víctimas por parte de los agentes de

primera línea, y la creación de equipos especializados en la Fiscalía y en el Servicio de Policía de Irlanda del Norte. La Comisión observa que, según el Informe Anual del Reino Unido sobre las Formas Contemporáneas de Esclavitud 2020, en junio de 2020, había 1 845 investigaciones en activo, frente a 1 479 en junio de 2019. El número de juicios y condenas también ha aumentado en Inglaterra y Gales. La Comisión toma nota de que, en Irlanda del Norte, el Servicio de Policía designa a un investigador financiero para todas las investigaciones relativas a la esclavitud contemporánea y la trata de personas, y cabe la posibilidad de embargar a todo sospechoso potencial. El Gobierno también hace referencia a las dos primeras condenas por trata de personas que se han impuesto en virtud de la nueva legislación en Irlanda del Norte, y resalta que estas causas no se apoyaron en las pruebas aportadas por las víctimas, ya que no hubo víctimas que participaran en el proceso previo a la condena del NRM. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno indica que la nueva legislación ha ampliado el ámbito de competencia y reforzado las facultades del organismo encargado de la regulación de los intermediarios laborales y de la detección de abusos laborales, que ha investigado casos graves de explotación laboral en todos los sectores de la economía en colaboración con otros organismos que se ocupan de hacer cumplir la Ley (la Unidad de Inspección de Normas del Trabajo y el servicio encargado del salario mínimo nacional de la Agencia Tributaria y Aduanera).

La Comisión alienta al Gobierno a seguir reforzando la capacidad de los organismos responsables del cumplimiento de la Ley para detectar y abordar efectivamente las situaciones de trabajo forzoso de modo que los casos puedan llevarse ante los tribunales y se impongan a los autores del delito sanciones efectivas y disuasorias. Pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de investigaciones, juicios y condenas. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que aporte información más detallada sobre el decomiso de los bienes de los autores del delito, así como acerca de las sentencias de reparación dictadas contra los culpables de esclavitud y trata para compensar a las víctimas.

Artículo 2, 2), c). Privatización de las cárceles y trabajo penitenciario. Trabajo de los reclusos para empresas privadas. Desde hace varios años, la Comisión ha venido pidiendo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para velar por que se exija el consentimiento formal, libre e informado de los reclusos para realizar cualquier trabajo en instituciones penitenciarias de gestión privada, así como para realizar trabajos para empresas privadas, tanto dentro como fuera del recinto penitenciario.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que sigue habiendo un conjunto sólido de reglas y reglamentaciones en vigor para garantizar que no se abuse del trabajo penitenciario. El Gobierno reitera su opinión de que el trabajo en las prisiones constituye la segunda excepción prevista en el Convenio, toda vez que esté garantizada la vigilancia del trabajo de los reclusos realizado en prisiones tanto de gestión pública como privada mediante: inspecciones rigurosas e independientes de los talleres y las cárceles tanto del sector privado como del público; un marco legislativo robusto, que salvaguarde las condiciones de trabajo de los reclusos; y el acceso de estos a sistemas eficaces de quejas. El Gobierno añade que el trabajo en las prisiones es clave para que una prisión cumpla su cometido, sea de gestión pública o privada, ya que desempeña varias funciones relevantes: proporciona a los reclusos un propósito; estructura y da sentido a sus días en prisión; contribuye a mejorar su salud mental y física; y, lo más importante, los prepara para el empleo a su salida de la cárcel. El Gobierno señala que este enfoque flexible le permite acceder a mercados de trabajo nuevos e innovadores y a trabajar con clientes de una manera novedosa, por ejemplo, con empleadores que abren academias de empleo dentro de las prisiones. El Gobierno reitera que se muestra favorable a que aumente el número de empleadores que organicen para los reclusos actividades valiosas de formación profesional y les ofrezcan apoyo para prepararse para su vida en libertad y oportunidades de empleo a su salida de prisión.

Al tiempo que reconoce que el objetivo que persigue el Gobierno al proporcionar trabajo a los reclusos es su rehabilitación, la Comisión se ve obligada a reiterar que la privatización del trabajo penitenciario no se ajusta a las condiciones expresamente establecidas en el *artículo 2, 2), c)*, del Convenio para eximir el trabajo penitenciario obligatorio del ámbito de aplicación del Convenio. La Comisión ya ha señalado que el *artículo 2, 2), c)*, prohíbe expresamente que los reclusos sean cedidos o puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado, ya que la excepción del ámbito de competencia del Convenio que contempla este artículo para el trabajo penitenciario obligatorio no se extiende al trabajo de reclusos para empleadores privados (incluidas las prisiones privatizadas y los talleres penitenciarios), incluso bajo la vigilancia y el control de las autoridades públicas. Así, para ajustarse al Convenio, el trabajo de los reclusos para empresas privadas no debe implicar obligatoriedad. Se exige el consentimiento formal, libre e informado de las personas en cuestión, así como garantías y salvaguardias adicionales que abarquen los elementos esenciales de una relación de empleo, como el nivel salarial, la cobertura de la seguridad social y la aplicación de normas sobre la seguridad y la salud. Como la Comisión ha señalado en repetidas ocasiones, a pesar de que el Convenio prohíba expresamente que los reclusos sean cedidos o puestos a disposición de entidades privadas, los gobiernos pueden aplicar el Convenio a la hora de crear o instaurar un sistema de trabajo penitenciario privatizado, siempre que se cumplan los requisitos mencionados. ***En consecuencia, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que se exija un consentimiento formal, libre e informado para el trabajo de los reclusos en las cárceles de gestión privada, así como para todo trabajo de los reclusos para empresas privadas, tanto dentro como fuera de las***

instalaciones penitenciarias, y que tal consentimiento sea corroborado por condiciones de trabajo que se aproximen a las de una relación de trabajo libre.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

República Árabe Siria

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. Situaciones de trabajo forzoso derivadas del conflicto armado. Trata de personas y esclavitud sexual. En relación con sus comentarios anteriores sobre la misma cuestión, la Comisión toma nota de que, según el informe de 2016 del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los desplazados internos acerca de su misión a la República Árabe Siria, informaciones verosímiles indican que las mujeres y las niñas atrapadas en zonas de conflicto que se encuentran bajo el control del Estado Islámico en el Iraq y el Levante (EIL) son víctimas de trata y de esclavitud sexual. Ciertos grupos étnicos son particularmente vulnerables, como los yazidíes y los provenientes de comunidades étnicas y religiosas objeto de ataques por parte del EIL (A/HRC/32/35/Add.2, párrafo 65). La Comisión también toma nota de que según el informe de 2017 del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la violencia sexual relacionada con los conflictos, miles de mujeres y niñas yazidíes que fueron capturadas en el Iraq en agosto de 2014 y llevadas por tratantes a la República Árabe Siria siguen sometidas a la esclavitud sexual, y se sabe que más mujeres y niños han sido trasladados por la fuerza desde el Iraq a la República Árabe Siria desde que comenzaron las operaciones militares en Mosul (S/2017/249, párrafo 69).

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que, según la Ley de Prevención de la Trata de Personas, de 2010, se creó un departamento para combatir la trata de Personas. Sin embargo, desde el surgimiento del conflicto, la trata de personas y la esclavitud sexual han aumentado debido a la presencia de grupos terroristas en el país. La Comisión se ve obligada a expresar su **profunda preocupación** porque, después de casi seis años de conflicto, la trata de personas y la esclavitud sexual son prácticas que siguen ocurriendo a gran escala en el terreno. **Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación en el terreno y la presencia de grupos armados y de un conflicto armado en el país, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para poner fin inmediatamente a estas prácticas que constituyen una grave violación del Convenio y a que garantice que se proteja plenamente a las víctimas de dichas prácticas abusivas. La Comisión recuerda la vital importancia que reviste imponer sanciones apropiadas a los responsables de estos actos para que el recurso a la trata o a la esclavitud sexual no quede impune. La Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y efectivas a este respecto, y a que proporcione información sobre los resultados obtenidos.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1958)

La Comisión toma nota de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 1, a), del Convenio. Sanciones penales que conllevan trabajos obligatorios impuestos como castigo por la expresión de opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Durante años la Comisión ha señalado a la atención del Gobierno ciertas disposiciones con arreglo a las cuales pueden imponerse sanciones penales que conlleven trabajo penitenciario obligatorio en virtud de los artículos 46 y 51 del Código Penal (Ley núm. 148, de 1949) en situaciones cubiertas por el Convenio, en particular:

- el Código Penal: artículo 282 del Código Penal (insulto a un Estado extranjero); el artículo 287 (noticias distorsionadas tendientes a menoscabar el prestigio de un Estado); el artículo 288 (participación en una asociación política o social de carácter internacional sin autorización), y los artículos 335 y 336 (reunión sediciosa y reuniones que pueden perturbar la tranquilidad pública), y
- la Ley de Prensa núm. 156, de 1960: los artículos 15, 16 y 55 (publicación de un diario sin la autorización previa del Consejo de Ministros).

La Comisión también tomó nota anteriormente de que las disposiciones antes mencionadas prevén penas de prisión de hasta un año de duración, que entrañan la obligación de trabajar en la cárcel.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que la Ley de Prensa, de 1960, había sido derogada por la Ley sobre los Medios de Comunicación núm. 108, de 2011, en virtud de la cual la pena de prisión había sido reemplazada por una multa. El Gobierno indica también que se ha preparado un proyecto de Código Penal, el cual está en curso de adopción. **La Comisión expresó la firme esperanza de que, durante el proceso de adopción del nuevo Código Penal, el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para garantizar que las personas que expresen opiniones o una oposición al orden político, social o económico establecido gocen de la protección acordada por el Convenio, y de que, en cualquier caso, no pueda imponérseles sanciones penales que conlleven trabajo penitenciario obligatorio.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

República de Moldova

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1993)

Artículo 1, a), del Convenio. Sanciones por expresar opiniones políticas. La Comisión observó anteriormente que el artículo 346 del Código Penal prevé sanciones de prisión de hasta tres años (que entrañan la obligación de realizar trabajos) por «exacerbar la hostilidad de índole nacional, racial o religiosa». La Comisión observó que la mencionada disposición del Código Penal prevé sanciones penales que entrañan el trabajo obligatorio en circunstancias definidas en términos lo suficientemente amplios como para dar lugar a interrogantes sobre su aplicación en la práctica. La Comisión pidió al Gobierno que comunicara información sobre la aplicación en la práctica de mencionado artículo del Código Penal.

La Comisión **lamenta** tomar nota de la falta de información sobre este punto en la memoria del Gobierno. **Por consiguiente, la Comisión reitera su petición al Gobierno de que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 346 del Código Penal, con una indicación de si se han dictado sentencias judiciales en virtud de ese artículo, las sanciones impuestas y una descripción de los actos que dieron lugar a dichas sentencias.**

Artículo 1, b). Movilización de la mano de obra con fines de fomento económico. Durante varios años, la Comisión ha señalado a la atención del Gobierno la incompatibilidad con el Convenio de algunas disposiciones de la Ley de Movilización, núm. 1192-XV, de 4 de julio de 2002, de la Ley sobre la requisición de bienes y servicios de interés público, núm. 1352-XV, de 11 de octubre de 2002, y de la decisión del Gobierno de aprobar el Reglamento sobre la movilización en el lugar de trabajo, núm. 751, de 24 de junio de 2003, en virtud del cual las autoridades centrales y locales, así como los órganos militares, pueden exigir el trabajo obligatorio de la población en determinadas condiciones como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento de la economía nacional.

La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no comunica información sobre los progresos realizados en la enmienda de la legislación pertinente. **La Comisión expresa una vez más su firme esperanza de que se adopten las medidas necesarias para enmendar las disposiciones mencionadas de la Ley de Movilización, núm. 1192-XV, de 4 de julio de 2002, de la Ley sobre la requisición de bienes y servicios de interés público, núm. 1352-XV, de 11 de octubre de 2002, y de la decisión del Gobierno de aprobar el Reglamento sobre la movilización en el lugar de trabajo, núm. 751, de 24 de junio de 2003, a efectos de que se ajusten a lo dispuesto en el Convenio. Además, pide al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 1, c). Sanciones por violación de la disciplina en el trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 329 del Código Penal, el incumplimiento o el incumplimiento incorrecto por parte de un funcionario de sus obligaciones como consecuencia de una actitud negligente, que cause un perjuicio importante a los derechos e intereses legítimos de las personas u organizaciones, o a los intereses públicos, se castiga con una pena de privación de libertad de hasta tres años (que entraña un trabajo penitenciario obligatorio). La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre la aplicación en la práctica del mencionado artículo del Código Penal.

La Comisión **lamenta** tomar nota de la falta de información sobre este punto en la memoria del Gobierno. **Por consiguiente, la Comisión reitera su petición al Gobierno de que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 329 del Código Penal, a fin de que pueda determinar si esta disposición no se utiliza como medida de disciplina en el trabajo, en el sentido del Convenio. Pide asimismo al Gobierno que indique si se han dictado sentencias judiciales en virtud del artículo 329 del Código Penal, las sanciones impuestas y una descripción de los actos que han dado lugar a dichas sentencias.**

Comunicación de la legislación. **La Comisión reitera su petición al Gobierno de que le comunique una copia del reglamento que rige el servicio a bordo de los buques dedicados a la navegación marítima, al que se hace referencia en el artículo 58 del Código de la Marina Mercante, así como cualquier otra disposición que rija la disciplina laboral en la marina mercante.**

República Unida de Tanzania

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1962)

Artículos 1,1), 2,1) y 25 del Convenio. Trata de personas. Sanciones y aplicación de la ley. La Comisión había tomado nota anteriormente que, de conformidad con el artículo 4 de la Ley contra la Trata de Personas (núm. 6 de 2008), la trata de personas es un delito que puede ser castigado con una multa de entre 5 y 100 millones de chelines tanzanos (aproximadamente entre 3 172 y 63 577 dólares de los Estados Unidos), o con una pena de prisión de no menos de dos años y no más de diez años, o pueden imponerse ambas sanciones. De conformidad con el artículo 5 de la Ley, toda persona que promueve, lleva a cabo o facilita la trata de personas comete un delito y puede ser castigada con una multa de entre 2 y 50 millones de chelines tanzanos (aproximadamente entre 1 272 y 31 083 dólares de los Estados Unidos) o con una pena de prisión de no menos de un año, pero no más de siete años, o pueden imponerse ambas sanciones. Sin

embargo, la Comisión tomó nota de que, según las respuestas del Gobierno a la lista de preguntas del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas, en febrero de 2015, un ciudadano indio implicado en la trata de ocho niñas nepalíes fue condenado a cumplir diez años de prisión o a pagar una multa de 15 millones de chelines tanzanos. El acusado pagó el importe de la multa y fue puesto en libertad (CEDAW/C/TZA/Q/7-8/Add.1, párrafo 84). Remitiéndose al párrafo 319 del Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión recordó que, cuando las sanciones consisten únicamente en una multa o una pena de prisión de muy corta duración, no pueden considerarse eficaces si se tiene en cuenta la gravedad de la infracción y la necesidad de que las sanciones tengan carácter disuasorio. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva de la Ley contra la Trata de Personas, de manera que se impusieran e hicieran cumplir en la práctica penas de prisión lo suficientemente eficaces y disuasorias en todos los casos, y que siguiera proporcionando información sobre la aplicación en la práctica de dicha ley.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria, según la cual una de las recomendaciones que se formularon durante el Diálogo Nacional con las partes interesadas clave convocado en julio de 2018 fue revisar las disposiciones relativas a las sanciones en virtud de la Ley contra la Trata de Personas, e incluir asimismo la disposición de «tentativa» como uno de los motivos al establecer el delito de trata durante el enjuiciamiento. La Comisión toma nota asimismo de que, según la información suministrada por el Gobierno, de 2016 a 2018 se notificaron 76 casos de trata de personas, se investigaron 50 casos y se condenó a 60 personas. Sin embargo, la memoria del Gobierno no comunica información sobre las sanciones impuestas a las personas condenadas por delitos relacionados con la trata de personas. **A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que, en la práctica, se impongan y hagan cumplir sanciones suficientemente efectivas y disuasorias en todos los casos relacionados con la trata de personas. También pide al Gobierno que siga suministrando información sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos y condenas relacionadas con la trata de personas, así como sobre las condenas específicas impuestas a las personas condenadas. La Comisión pide además al Gobierno que facilite información sobre todo progreso realizado en lo tocante a la revisión de la Ley contra la Trata de Personas.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1962)

Penas de prisión que entrañan la obligación de trabajar. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que el Gobierno ha declarado en repetidas ocasiones que las penas de prisión no entrañan la obligación de realizar un trabajo en virtud de la parte XI de la Ley de Prisiones, de 1967, ni tampoco en Zanzíbar. Sin embargo, la Comisión había tomado nota de que, con arreglo al artículo 61 de la Ley de Prisiones, todo recluso condenado a una pena de prisión y recluso en prisión trabajará de la manera que determine el Comisario y por lo tanto el recluso realizará, en todo momento, el trabajo, las tareas y otras funciones que le asigne el funcionario responsable o cualquier otro funcionario de prisiones que esté a cargo. El artículo 50 de la Ley sobre la Educación impartida a Infractores, de 1980, de Zanzíbar contiene la misma disposición. La Comisión había observado que se exige a los reclusos que realicen, en los términos que determine el Comisario, el trabajo que les asigne el funcionario de prisiones y que en ninguna de las dos leyes se requiere el consentimiento de los reclusos. Por consiguiente, las siguientes disposiciones a las que hace referencia la Comisión, cuya infracción se castiga con una pena de prisión, entran en el ámbito de aplicación del Convenio.

Artículo 1, a), del Convenio. Penas que entrañan trabajo obligatorio impuestas como castigo por expresar opiniones políticas. 1. *Medios de comunicación.* En sus comentarios anteriores, la Comisión había lamentado tomar nota de que en la Ley sobre los Servicios de Comunicación (núm. 12, de 2016), por la que se deroga la Ley sobre la Prensa, de 1976, en virtud de la parte VII, sobre delitos y sanciones, se establecen penas de prisión por infringir la Ley. Había observado que las disposiciones pertinentes están formuladas en términos tan generales que se prestan a aplicarse como medios de castigo por la expresión de opiniones políticas o de opiniones contrarias al sistema político, social o económico establecido. Entre estas disposiciones, se encuentran:

- el artículo 50, en el que se establece que toda persona que haga uso por cualquier medio de un servicio de comunicación con el propósito de publicar información que se haya falsificado, de forma intencionada o por imprudencia, de modo que amenace los intereses relativos a la defensa y el orden público, los intereses económicos del país, la moralidad pública o la salud pública, o con el propósito de emitir una declaración cuyo contenido tenga este resultado, incurre en un delito que está sujeto a una pena de prisión de tres a cinco años;
- artículo 51, en el que se establece que toda persona que importe, publique, venda, ofrezca para su venta, distribuya o produzca una publicación o extracto de la misma que esté prohibido importar incurre en un delito que está sujeto a una pena de prisión de tres a cinco años, cuando se trate de la primera vez, y de cinco a diez años, por las infracciones siguientes;

- artículos 25 y 53, en los que se establece que todo acto, discurso o publicación efectuado con una intención subversiva, así como la venta, distribución, reproducción e importación de dicha publicación, están sujetos a una pena de prisión de tres a cinco años, cuando se trate de la primera vez, y de cinco a diez años, por las infracciones siguientes. La posesión de dicha publicación está sujeta a una pena de prisión de dos a cinco años, cuando se trate de la primera vez, y de tres a diez años, por las infracciones siguientes, y
- artículo 54, en el que se prevé que toda persona que publique una declaración, un rumor o un informe falso que sea susceptible de causar temor o alarma a la población o de perturbar el orden público incurre en un delito que está sujeto a una pena de prisión de cuatro a seis años.

La Comisión tomó nota asimismo de que, según la afirmación del equipo de las Naciones Unidas en el país en lo relativo al examen periódico universal sobre la República Unida de Tanzania de 2015, ya que la Ley sobre los Servicios de Comunicación estipula que no se permitirá el ejercicio del periodismo a nadie que no esté acreditado por la junta de acreditación de periodistas propuesta, la aprobación de la Ley conducirá a la represión de los ciudadanos periodistas y otros periodistas voluntarios que trabajan con las emisoras de radio comunitarias (A/HRC/WG.6/25/TZA/2, párrafo 40). La Comisión pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para modificar las disposiciones de la Ley sobre los Servicios de Comunicación núm. 12, de 2016, de modo que esta se ajuste a las disposiciones del Convenio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha aportado información sobre esta cuestión en su memoria. La Comisión observa que la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) ha publicado en 2020 varios comunicados de prensa sobre la situación en lo relativo a las libertades civiles en la República Unida de Tanzania. La Comisión toma nota en particular de que, en el comunicado de prensa del 22 de julio de 2020, tres Relatores Especiales hicieron referencia a los hechos que ilustran el deterioro de la situación relativa a los derechos humanos desde 2016, cuando se impidió la entrada de grupos de la oposición a encuentros políticos deteniendo a numerosos miembros de la oposición, activistas y otros detractores del Gobierno. Observaron que hay una serie de documentos legislativos recién promulgados que se usan para intimidar a los defensores de los derechos humanos, silenciar el periodismo independiente y restringir aún más las libertades de expresión, y de reunión y asociación pacíficas. En el comunicado de prensa del 17 de marzo de 2020, titulado «Tanzania: las sentencias contra la oposición ponen de relieve un continuo atropello a las libertades», la ACNUDH califica las recientes condenas de ocho altos cargos y un exdirigente del principal partido de la oposición de la República Unida de Tanzania sobre la base de cargos de sedición y celebración de reuniones ilegales, entre otros, como «manifestaciones inquietantes de la feroz represión de la disidencia y del atropello a las libertades públicas en el país».

La Comisión toma nota de esta información con **preocupación. Expresa la firme esperanza de que el Gobierno tome las medidas necesarias para modificar las disposiciones mencionadas de la Ley sobre los Servicios de Comunicación (núm. 12, de 2016) y garantizar que no se imponga a las personas que expresen opiniones políticas u opiniones contrarias al sistema político, social o económico establecido penas de prisión que entrañen trabajo obligatorio, ya sea restringiendo el ámbito de dichas disposiciones a situaciones relacionadas con el uso de la violencia o la incitación a este, o suspendiendo las sanciones que entrañan trabajo obligatorio. La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de las disposiciones mencionadas, y en particular acerca de toda acción judicial emprendida o toda decisión judicial dictada, así como las sanciones impuestas.**

2. *Reuniones, asambleas y organizaciones. Ley sobre las Organizaciones No Gubernamentales.* La Comisión había tomado nota con anterioridad de que en el artículo 11 de la Ley sobre las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), de 2002, se exige que todas las ONG soliciten su inscripción en el registro y que, en virtud del artículo 13, 3), esta solicitud de registro puede autorizarse o denegarse. En el artículo 14, 1), de la Ley se establece que el registro de una ONG puede denegarse, entre otros motivos, si sus actividades no son de interés público o cuando lo recomiende el Consejo Nacional para ONG. En el artículo 35 de la Ley se contemplan sanciones, las cuales abarcan desde multas hasta penas de prisión (que entrañan trabajo obligatorio) de un periodo máximo de un año, o ambas sanciones, por el delito de hacer funcionar una ONG sin haber logrado su registro. La Comisión había tomado nota de la declaración del Gobierno según la cual no se habían impuesto condenas en virtud del artículo 35 de la Ley sobre las Organizaciones No Gubernamentales y de que determinadas disposiciones de dicha ley relativas al registro de las ONG habían sido declaradas inconstitucionales por el Tribunal Supremo. En cuanto al párrafo 302 del Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión había recordado una vez más que, en virtud del artículo 1, a), del Convenio, entre las diversas actividades que hay que proteger contra la imposición de sanciones que impliquen trabajo obligatorio figuran la libre expresión de opiniones políticas o ideológicas, así como el ejercicio de los derechos de asociación y reunión, ejercicio mediante el cual los ciudadanos intentan lograr la divulgación y aceptación de sus opiniones.

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información alguna a este respecto. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que las disposiciones mencionadas de la Ley sobre las Organizaciones No Gubernamentales no se apliquen de**

manera que pueda dar lugar a la imposición de penas de prisión, que entrañen trabajo obligatorio, a personas que sostengan o expresen opiniones políticas u opiniones contrarias al sistema establecido.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Rwanda

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1962)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 1, a), del Convenio. *Penas de prisión que entrañan trabajo obligatorio impuestas como castigo por expresar opiniones políticas.* La Comisión tomó nota anteriormente de que, de conformidad con el artículo 50, 8), de la Ley núm. 34/2010, de 12 de noviembre de 2010, sobre el Establecimiento, Funcionamiento y Organización del Servicio Penitenciario de Rwanda, la principal obligación, entre otras, de las personas encarceladas es realizar actividades laborales para el desarrollo del país, de sí mismas y del establecimiento penal. Asimismo, la Comisión tomó nota del informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación quien realizó una visita oficial a Rwanda, en enero de 2014 (A/HRC/26/29/Add.2). El Relator Especial tomó nota con preocupación de la persistente hostilidad de sus críticas hacia las iniciativas de paz y la existencia de un marco jurídico destinado a silenciar la disidencia. A este respecto, el Relator Especial se refirió a disposiciones del Código Penal que establecen penas de prisión para las personas que expresan sus opiniones políticas (artículos 116, 136, 451, 462, 463, 468 y 469 del Código Penal). Al tomar nota de que se ha eliminado del Código Penal el trabajo penitenciario obligatorio, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para armonizar el Código de Procedimiento Penal a estos efectos. La Comisión también pidió al Gobierno que suministrara una copia del proyecto de orden ministerial sobre la naturaleza de las actividades generadoras de ingresos que pueden llevar a cabo los reclusos.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria de que la Ley núm. 30/2013, de 24 de mayo de 2013, relativa al Código de Procedimiento Penal, ha suprimido la referencia al trabajo penitenciario obligatorio. Sin embargo, la Comisión observa que el artículo 50, 8), de la Ley núm. 34/2010, en virtud del cual la persona encarcelada puede ser obligada a trabajar para el desarrollo del país, de sí misma y del establecimiento penal, sigue en vigor. El Gobierno también considera que los artículos 116, 136, 451, 462, 463, 468 y 469 del Código Penal son compatibles con el Convenio, sin añadir explicaciones complementarias, e indica que no existen decisiones judiciales a este respecto. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó su preocupación, en sus observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Rwanda, de 2 de mayo de 2016, por el procesamiento de políticos, periodistas y defensores de derechos humanos como medio para disuadirlos de expresar libremente su opinión (CCPR/C/RWA/CO/4, párrafos 39 y 40).

La Comisión recuerda nuevamente que el *artículo 1, a)*, del Convenio prohíbe hacer uso de trabajo forzoso, incluido el trabajo penitenciario obligatorio, como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. La Comisión señala nuevamente a la atención del Gobierno que los artículos antes mencionados del Código Penal están redactados en términos suficientemente amplios para permitir su aplicación como castigo por expresar opiniones políticas pacíficamente y, en la medida en que se ejecuten mediante penas de prisión que entrañen trabajo obligatorio, pueden entrar en el ámbito de aplicación del Convenio. Además, la Comisión toma nota de que no se adjunta el proyecto de orden ministerial sobre la naturaleza de las actividades generadoras de ingresos que pueden llevar a cabo los reclusos, como indicó el Gobierno en su memoria. **En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que garantice que no se puedan imponer sanciones penales que entrañen trabajo obligatorio a las personas que expresan pacíficamente sus opiniones políticas, por ejemplo, modificando el artículo 50, 8), de la Ley núm. 34/2010, tras la adopción de la Ley núm. 30/2013. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de los artículos 116, 136, 451, 462, 463, 468 y 469 del Código Penal en la práctica, incluyendo todo procedimiento judicial que defina o ejemplifique su alcance. Por último, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione una copia del proyecto de orden ministerial sobre la naturaleza de las actividades generadoras de ingresos que pueden llevar a cabo los reclusos.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Serbia

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 2003)

Artículo 1, a), del Convenio. *Sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.* *Ley de Reuniones Públicas.* La Comisión tomó nota anteriormente de que en el artículo 15 de la Ley de Reuniones Públicas núm. 51/92 se preveían penas de prisión por un máximo de sesenta días para los organizadores de una reunión pública que no adoptaran las medidas necesarias para mantener el orden durante la celebración de esta, que no presentaran una solicitud al Ministerio del Interior como mínimo 48 horas antes del comienzo previsto de la reunión, o que decidieran llevarla a cabo haciendo caso omiso de una prohibición legal. La Comisión observó que no son compatibles con el Convenio las disposiciones que dejan la concesión de una autorización previa para reuniones y asambleas a la discreción de las autoridades, y cuya infracción es susceptible de ser castigada con sanciones de prisión que impliquen trabajo forzoso.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de la aprobación de la Ley de Reuniones Públicas núm. 6, de 26 de enero de 2016, en cuyos artículos 20 a 22 sobre las sanciones penales aplicables, se prevén multas y

no penas de prisión para quienes incurran en una infracción de la misma. La Comisión observa también que la Ley de Reuniones Públicas núm. 51/92 fue derogada por la decisión del Tribunal Constitucional de la República de Serbia núm. IUZ-204/2013, de 23 de octubre de 2015.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Seychelles

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1978)

Artículo 1, c), del Convenio. Medidas disciplinarias aplicables a la gente de mar. En sus comentarios anteriores, la Comisión expresó la firme esperanza de que el artículo 153 de la Ley de la Marina Mercante, en su tenor enmendado en 2015, se revisara a la luz del Convenio para garantizar que no se puedan imponer sanciones que entrañen la obligación de trabajar como medida disciplinaria aplicable a los marinos. La Comisión toma nota de que la Ley de la Marina Mercante ha sido modificada por la Ley de la Marina Mercante (enmienda), 2019 (Ley núm. 3 de 2020). La Comisión toma nota con **satisfacción** de que las sanciones previstas en caso de violación del artículo 153 (no cumplir con los deberes de forma persistente y voluntaria, desobedecer órdenes legítimas o impedir la navegación del buque), se limitan a multas.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Sierra Leona

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1961)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 1, párrafo 1, y artículo 2, párrafo 1, del Convenio. Trabajo agrícola obligatorio. Desde hace muchos años, la Comisión ha venido refiriéndose al artículo 8, h), de la Ley sobre los Consejos de Tribu (capítulo 61), en virtud del cual se pueden imponer a los «indígenas» trabajos de cultivo obligatorio. En varias ocasiones, el Gobierno señaló que esta disposición sería enmendada. El Gobierno señaló también que el artículo 8, h), no es aplicable en la práctica y, puesto que contraviene el artículo 9 de la Constitución, seguiría siendo inaplicable.

La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que, en el momento de la ratificación, los jefes con autoridad administrativa imponían a sus comunidades trabajo forzoso o comunitario, pero que se han adoptado medidas para erradicar esta práctica, incluyendo el establecimiento de una Comisión de Derechos Humanos en Sierra Leona. Sin embargo, el Gobierno afirma que, a pesar de la prohibición de trabajo forzoso u obligatorio, siguen cometiéndose infracciones de carácter menor. En este sentido, el Gobierno informa que se ha presentado un informe ante la Comisión de Derechos Humanos en relación con la realización de trabajos comunitarios por parte de un pueblo. **Teniendo en cuenta que el Gobierno había anunciado anteriormente su intención de modificar esta ley, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para derogar el artículo 8, h), de la Ley sobre los Consejos de Tribu, a fin de ponerla de conformidad con lo dispuesto en el Convenio. Solicita al Gobierno que siga suministrando información sobre la aplicación de esta ley en la práctica en relación con la imposición de trabajo obligatorio, incluyendo información sobre los informes presentados a este respecto ante la Comisión de Derechos Humanos.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Sudáfrica

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1997)

Artículos 1, 1) y 2, 1) del Convenio. Trata de personas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la Ley sobre la Prevención y la Lucha contra la Trata de Personas (Ley PCTP) de 2013, que prohíbe la trata de personas y actividades relacionadas, y prevé la protección de las víctimas de trata. La Ley PCTP también prevé la adopción de un marco nacional de políticas. La Comisión también tomó nota de que la Fiscalía Nacional (NPA) está finalizando y emitiendo directivas para la aplicación de la Ley PCTP. Además, desde 2013 los fiscales reciben formación en materia de trata de personas y cuestiones relacionadas. La Comisión pidió al Gobierno que continuara realizando esfuerzos para prevenir, eliminar y combatir la trata de personas.

En su memoria, el Gobierno indica que, el 25 de abril de 2019, puso en marcha el Marco nacional de políticas sobre la prevención y la lucha contra la trata de personas (NPF) a fin de promover una respuesta a la trata fruto de la cooperación y el acuerdo entre todos los departamentos gubernamentales y con las organizaciones de la sociedad civil que se ocupan de asistir y apoyar a las víctimas de trata. El NPF tiene por objeto apoyar la aplicación de la Ley PCTP. Sus objetivos estratégicos son: prevenir la trata de personas, incluso a través de la sensibilización y la reducción de la vulnerabilidad a la trata y la trata reiterada; establecer un marco institucional coordinado y cooperativo para combatir la trata; establecer un marco normativo adecuado para combatir la trata; garantizar recursos; e identificar víctimas de trata potenciales y presuntas y proporcionarles una asistencia integral.

La Comisión toma nota de que el NPF contiene una Estrategia nacional de lucha contra la trata, que esboza los objetivos estratégicos y las metas a alcanzar para facilitar una amplia aplicación de la Ley PCTP, así como un Plan nacional de acción de lucha contra la trata, en el que se detalla cómo alcanzar esas metas y objetivos.

En su memoria en virtud del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Gobierno indica que se ha establecido el Comité nacional intersectorial sobre la trata de personas, constituido por representantes de departamentos nacionales, la NPA y organizaciones de la sociedad civil, que dirige la aplicación y administración de la Ley PCTP a escala nacional. En su memoria en virtud del Convenio núm. 182, el Gobierno también indica que se han establecido equipos de trabajo provinciales sobre la trata de personas y equipos provinciales de respuesta rápida para abordar y gestionar las quejas y los casos pendientes de trata de personas, así como para proporcionar apoyo a las víctimas.

En su memoria en virtud del Convenio núm. 29, el Gobierno señala que Sudáfrica es un destino principal de la trata de personas en la región del África Meridional y en África en general, y un país de origen y tránsito de la trata de personas hacia Europa y América del Norte. Los hombres y mujeres son víctimas de trata con fines de explotación laboral y sexual. El Gobierno también informa de que se han detectado hombres extranjeros víctimas de trabajo forzoso en barcos pesqueros que faenan en aguas territoriales de Sudáfrica. Asimismo, señala que la trata de personas está enraizada en el panorama sudafricano debido a las profundas desigualdades estructurales que aquejan al país, y que a este respecto se necesitan un cambio cultural y una respuesta sistémica, incluso para detectar posibles casos de corrupción.

La Comisión toma nota de la información de las Naciones Unidas sobre la labor de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), Oficina Regional del África Meridional, según la cual en Sudáfrica existe un número limitado de centros de alojamiento para los hombres víctimas de trata de personas.

La Comisión toma nota de que, aunque en agosto y octubre de 2015, se adoptaron dos reglamentos en virtud del artículo 43, 1), a) y 43, 3), de la Ley PCTP, no parece que los reglamentos previstos en virtud del artículo 43, 1), b) y 43, 2), de la Ley PCTP se hayan elaborado ni adoptado. Toma nota de que el reglamento en virtud del artículo 43, 1), a), de la Ley PCTP tiene relación con la creación de un mecanismo para facilitar la aplicación de la Ley. El reglamento en virtud del artículo 43, 2), concierne al periodo de restablecimiento y reflexión para las víctimas extranjeras de trata y a la repatriación a sus países de origen. **Tomando nota de los esfuerzos realizados para combatir la trata de personas, la Comisión insta firmemente al Gobierno a continuar tomando medidas a este respecto, especialmente habida cuenta de la prevalencia del fenómeno en el país. Le pide que proporcione información sobre la aplicación y los resultados del Marco nacional de políticas sobre la prevención y la lucha contra la trata de personas, en particular en el ámbito de la prevención de la trata y la identificación de víctimas. También solicita al Gobierno que transmita información sobre las actividades del Comité nacional intersectorial sobre la trata de personas, así como de los equipos de trabajo provinciales sobre la trata de personas y los equipos provinciales de respuesta rápida, y en relación con el impacto de esas actividades en la reducción de la trata de personas. Asimismo, pide al Gobierno que indique la asistencia y los servicios de protección que se han proporcionado a las víctimas de trata, así como el número de víctimas que se han beneficiado de esos servicios. Por último, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los reglamentos que se hayan podido dictar en virtud del artículo 43, 1), b) y 43, 2), de la Ley PCTP, y si los hay, que proporcione copia de ellos.**

Artículo 25. Sanciones penales. La Comisión había tomado nota de que el artículo 13, a), de la Ley PCTP prevé que una persona condenada por trata puede ser sancionada con una multa o imponérsele una pena de prisión, que puede llegar a ser de cadena perpetua. Sin embargo, también observó que las personas condenadas por trata de personas solo pueden ser sancionadas con una multa. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación de la Ley PCTP, en particular sobre las sanciones específicas impuestas con arreglo al artículo 13, a).

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información a este respecto. También toma nota del informe anual para 2018/2019 del servicio de policía de Sudáfrica, en el que se indica que entre el 1.º de abril de 2018 y el 31 de marzo de 2019, fueron liberadas un total de 448 víctimas de trata de personas (página 214). En relación con su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión recuerda que la posibilidad de solo imponer una multa a una persona que haya cometido el delito de trata de personas no puede considerarse una sanción lo suficientemente eficaz, si se tiene en cuenta la gravedad de la violación y la necesidad de que las sanciones tengan carácter disuasorio (párrafo 319). **La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que se realizan investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos de los autores de los actos antes mencionados de trata de personas que han sido detectados por el servicio de policía de Sudáfrica, y le pide que transmita información sobre las condenas y sanciones impuestas a esos autores. Solicita de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones de la Ley PCTP en relación con la trata de personas, en particular información sobre el número de personas condenadas y el número y la naturaleza de las sanciones impuestas.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1997)

Artículo 1, c) del Convenio. Medidas disciplinarias aplicables a la gente de mar. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que ciertas disposiciones de la Ley de la Marina Mercante de 1951 eran incompatibles con el artículo 1, c), del Convenio. En particular, observó que en los artículos 321, 322 y 180, 2), b), se preveía el traslado forzoso de la gente de mar a bordo de los buques para el cumplimiento de sus obligaciones. También señaló que, en virtud del artículo 313, se podrían imponer penas de prisión (que entrañan una obligación de trabajar, de conformidad con el artículo 37, 1, b), de la Ley de Servicios Penitenciarios de 1998) por infracciones de la disciplina por parte de los marinos, entre otras: la desobediencia intencional de una orden legítima o la negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones; la complicidad con algún otro tripulante para desobedecer una orden legítima, actuar con negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones, impedir la navegación del buque o retrasar el curso del viaje; las acciones para impedir, obstaculizar o retrasar las operaciones de carga, descarga o la partida del buque; la desertión; y la ausencia no autorizada. La Comisión observó con preocupación que la Ley de la Marina Mercante, en su forma enmendada, de 2015, no corregiría ninguna de las disposiciones mencionadas y expresó su firme esperanza de que se revisaría la Ley de la Marina Mercante de 1951 para ponerla en conformidad con el artículo 1, c), del Convenio.

La Comisión observa que la memoria del Gobierno no proporciona ninguna información sobre este punto. Toma nota del proyecto de ley de la marina mercante, de 2020, publicado en el *Boletín Oficial* núm. 43073, de 6 de marzo de 2020, con el fin de someterlo a consulta pública. La Comisión observa que los artículos 397, 398 y el párrafo 3 del artículo 142 de la Ley de la Marina Mercante de 2020 reproducen, en idénticos términos, los artículos 321, 322 y el artículo 180, 2), b), de la Ley de la Marina Mercante de 1951, sobre el desplazamiento forzoso de la gente de mar a bordo de los buques. La Comisión toma nota asimismo de que, según el artículo 372 del proyecto de ley, cabe imponer todavía penas de prisión (que entrañan la obligación de trabajar) por la comisión de infracciones disciplinarias por parte de los marinos, incluida la desobediencia intencional de una orden legítima o la negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones (artículo 134, 2), b) y c)); la complicidad con algún otro tripulante para desobedecer una orden legítima, actuar con negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones, impedir la navegación del buque o retrasar el curso del viaje (artículo 134, 2), d)); las acciones para impedir, obstaculizar o retrasar las operaciones de carga, descarga o la partida del buque (artículo 134, 2, f)); la desertión (artículo 138, 1) y 2)); y la ausencia no autorizada (artículo 139, 1) y 2)). Por tanto, la Comisión se ve obligada a tomar nota con **profunda preocupación** de que la Ley de la Marina Mercante, de 2020, contiene las mismas disposiciones que la Ley de la Marina Mercante de 1951, lo que afecta a la aplicación del Convenio, a pesar de los reiterados comentarios formulados por la Comisión desde 2004. La Comisión desea recordar que el artículo 1, c), del Convenio prohíbe expresamente la utilización de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de disciplina laboral, lo que abarca tanto el ejercicio de sus funciones por parte de un trabajador bajo coerción de la ley (en forma de coacción física o de amenaza de sanción), como la imposición de sanciones por infracciones de la disciplina laboral (como la desobediencia, el abandono o la ausencia sin permiso) que impliquen la obligación de ejecutar cualquier trabajo. Solo están excluidas del ámbito de aplicación del Convenio las sanciones aplicables a actos que puedan poner en peligro la seguridad del buque, o la vida o la salud de las personas (como las previstas en el artículo 134, 1), de la Ley de la Marina Mercante, 2020). **La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno tendrá en cuenta las observaciones de la Comisión al examinar la Ley de la Marina Mercante, 2020, con miras a armonizarla con las disposiciones del Convenio. A este respecto, insta al Gobierno a que vele por que las infracciones de la disciplina, especialmente las previstas en el artículo 134, 2), b), c), d) y f), en el artículo 138, 1) y 2), y en el artículo 139, 1) y 2), de la Ley de la Marina Mercante, no se castiguen con penas de prisión que impliquen trabajos forzosos, cuando no se pongan en peligro el buque ni la vida o la salud de las personas. También insta al Gobierno a que derogue los artículos 397, 398 y 142, 3), que permiten volver a traer por la fuerza de la gente de mar a bordo de un buque para el desempeño de sus funciones, o a circunscribir la aplicación de estas medidas a situaciones en las que se pongan en peligro el buque o la vida o la salud de las personas.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Sudán

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1957)

Artículos 1, 1), 2, 1) y 25 del Convenio. Secuestros para la imposición de trabajo forzoso y sanciones. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la práctica de los secuestros con fines de imposición de trabajo forzoso en el contexto del conflicto armado. Tomó nota de la indicación del Gobierno en su última memoria, según la cual no se habían encontrado pruebas relativas a casos de secuestro. La Comisión tomó nota asimismo de la indicación del experto independiente de las Naciones Unidas en 2016 de que los enfrentamientos continuaban, en particular en Darfur entre las fuerzas gubernamentales y el movimiento de liberación Abdul Wahid del Sudán, causando asesinatos, secuestros, violencia sexual y el desplazamiento de civiles. La Comisión tomó nota del nombramiento de una Fiscalía especial para los delitos en Darfur, y de

que, según la información comunicada por el Gobierno, las acciones judiciales emprendidas por la Fiscalía especial no estaban relacionadas con casos de secuestro con fines imposición de trabajo forzoso. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas inmediatas y eficaces para asegurar que se impongan sanciones penales adecuadas a los autores de los secuestros con fines de trabajo forzoso.

El Gobierno indica en su memoria que no se han documentado secuestros con fines de imposición de trabajo forzoso, y que la Fiscalía especial para los delitos en Darfur no ha recibido ningún caso de secuestro con este fin. El Gobierno señala que la situación de seguridad en Darfur es estable gracias a los esfuerzos realizados por el Gobierno de transición, que ha concedido prioridad a la paz.

La Comisión toma nota de la indicación de las Naciones Unidas disponible en su sitio web, según la cual un Gobierno de transición fue constituido en agosto de 2019 por el Consejo Militar de Transición y por la principal alianza de oposición del país, por un periodo de tres años previo a las elecciones democráticas. La Comisión toma nota de que el Marco General para el Programa del Gobierno de Transición establece como una de sus prioridades poner fin a la guerra y lograr la paz justa, integral y sostenible. A este respecto, las medidas prácticas incluyen: i) establecer y activar la Comisión de Justicia de Transición, y crear las instituciones de indemnización y reparación pertinentes, y ii) crear unidades para prestar asistencia y apoyo psicológicos a las víctimas de las violaciones. Además, la Comisión toma nota de que el artículo 6, 3), de la Constitución de Transición, firmada el 17 de agosto de 2019, prevé que, a pesar de cualquier disposición en las leyes vigentes, no habrá límites legales a los crímenes de guerra y a los crímenes contra la humanidad, las ejecuciones extrajudiciales, las violaciones del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho humanitario internacional, y los delitos relativos a la corrupción y al abuso de poder cometidos desde el 30 de junio de 1989. La Comisión acoge con agrado la firma formal de un acuerdo de paz, el 3 de octubre de 2020, en el Sudán entre el Gobierno de transición y los grupos de la oposición. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas para asegurar que en el futuro no haya casos de secuestro para la imposición de trabajo forzoso, y que garantice que se brinde plena protección a las víctimas contra tales prácticas. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre el establecimiento de la Comisión de Justicia de Transición, de las instituciones de indemnización y reparación, y de las unidades para apoyar y prestar asistencia a las víctimas de violaciones, y que indique las actividades que han llevado a cabo con miras a la indemnización y la reintegración de las víctimas de secuestros con fines de imposición de trabajo forzoso.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1970)

Artículo 1, a), del Convenio. Castigo por expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. La Comisión tomó nota anteriormente de que los artículos 50, 66 y 69 del Código Penal prevenían penas de prisión, que podrían conllevar la obligación de realizar trabajo penitenciario, por la comisión de un acto con la intención de socavar el sistema constitucional, la difusión de falsa información con la intención de dañar el prestigio del Estado, y la comisión de un acto encaminado a perturbar la paz y la tranquilidad públicas. Tomó nota del informe de 2016 del experto independiente de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en el Sudán, conforme al cual las autoridades sudanesas habían tomado medidas represivas, incluidos arrestos y detenciones, contra grupos de la oposición política, las organizaciones de la sociedad civil y los estudiantes. Por consiguiente, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para que se derogaran o enmendaran los artículos 50, 66 y 69 de la Ley Penal, de modo que no pudiera imponerse ninguna pena de prisión que entrañara trabajo obligatorio a las personas que, sin utilizar o defender la violencia, expresaran determinadas opiniones políticas o manifestaran su oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

El Gobierno indica en su memoria que la Ley Penal está revisándose en la actualidad. La Comisión toma nota de que la Ley Penal fue enmendada por la Ley sobre Diversas Enmiendas, de 13 de julio de 2020. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, al parecer, los artículos 50, 66 y 69 no se han enmendado.

La Comisión toma nota asimismo de que el Comité de Derechos Humanos indicó en sus observaciones finales de noviembre de 2018 que las enmiendas introducidas en 2013 a la Ley de las Fuerzas Armadas permitían el enjuiciamiento de civiles en los tribunales militares por delitos como la difusión de falsa información (artículo 66 de la Ley Penal) o socavar el sistema constitucional (artículo 50 de la Ley Penal). El Comité de Derechos Humanos señaló asimismo que se ha procesado a opositores políticos del Gobierno ante tribunales militares (CCPR/C/SDN/CO/5, párrafo 39). **La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para que su legislación se enmiende sin dilación, de modo que no se impongan sanciones que conlleven trabajo penitenciario a las personas que expresen pacíficamente opiniones políticas o que manifiesten oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Por ejemplo, el Gobierno podría limitar el ámbito de aplicación de los artículos 50, 66 y 69 de la Ley Penal a las situaciones de violencia, o podría levantar las sanciones que conlleven trabajo penitenciario obligatorio. Mientras tanto, la Comisión pide al Gobierno que indique las sanciones específicas que se han impuesto a las personas en**

virtud de los artículos 50, 66 y 69 de la Ley Penal, también por los tribunales militares. Pide asimismo al Gobierno que proporcione una copia de las enmiendas de 2013 a la Ley de las Fuerzas Armadas.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Trinidad y Tabago

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1963)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno, así como de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

Artículo 1, c), del Convenio. Sanciones penales que entrañan trabajo obligatorio por incumplimiento de la disciplina laboral. En los comentarios que reitera desde 2000, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar los artículos 157 y 158 de la Ley sobre el Transporte Marítimo, de 1987, en virtud de los cuales pueden imponerse penas de prisión (que conllevan trabajo obligatorio con arreglo a los artículos 255 y 269, 3), del Reglamento Penitenciario) por infracciones de la disciplina del trabajo en circunstancias en las que no se pongan en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de las personas.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno se refiere a la revisión ininterrumpida de la Ley sobre el Transporte Marítimo por el Ministerio de Obras y Transporte, y de que el Gobierno indica que el Ministerio recomendará al Comité de Revisión Legislativa que se deroguen las siguientes disposiciones: el artículo 157, b) (desobediencia voluntaria de una orden legítima), el artículo 157, c), (desobediencia ininterrumpida de una orden legítima o incumplimiento deliberado del deber), y el artículo 158, a) y b), (desertar o negarse a embarcar y ausentarse sin permiso). Además, el Gobierno señala que el Ministerio recomendará que se modifique el artículo 157, e), de la Ley sobre el Transporte Marítimo (complicidad con cualquier otro tripulante para desobedecer una orden legítima o no dar cumplimiento a sus obligaciones) a fin de prever multas apropiadas en lugar de penas de prisión. **La Comisión expresa de nuevo la esperanza de que, en el marco de las enmiendas a los artículos antes mencionados de la Ley sobre el Transporte Marítimo, el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que no puedan imponerse penas de prisión a los marinos por infracciones de la disciplina laboral.**

Artículo 1, d). Sanciones por participación en huelgas. En los comentarios que reitera desde 2000, la Comisión toma nota de que, con arreglo al artículo 8, 1), de la Ley sobre los Conflictos Laborales y la Protección de la Propiedad, a una persona que, desempeñándose en ciertos servicios públicos (pero sin limitarse en este caso a los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población) infrinja deliberada y dolosamente un contrato de servicios, podrá imponérsele una multa o una pena de reclusión de hasta tres meses. También tomó nota de que, con arreglo al artículo 69 de la Ley de Relaciones Laborales, podrán imponerse penas de reclusión (que impliquen trabajo obligatorio) a determinadas categorías de trabajadores por su participación en una acción colectiva de carácter reivindicativo.

En respuesta a la solicitud de la Comisión de que se adopten medidas para enmendar esas disposiciones, en su memoria el Gobierno indica que el proceso de revisión de la Ley de Relaciones Laborales, capítulo 88:01, está en curso desde 2016, y que las propuestas de enmienda actualmente se encuentran ante el Consejo Consultivo Nacional Tripartito, incluida la eliminación de las penas de prisión por participar en huelgas pacíficas. En relación con la Ley sobre los Conflictos Laborales y la Protección de la Propiedad, el Gobierno señala que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo de las Pequeñas Empresas tiene prevista la revisión legislativa de esta ley para la primera mitad de 2020. La Comisión toma nota de que en sus informaciones complementarias, el Gobierno indica que, debido a los trastornos resultantes de la pandemia de COVID-19, no ha sido posible la revisión de esta ley. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que, en el marco de la enmienda de la Ley de Relaciones Laborales, no se puedan imponer penas de prisión por participar pacíficamente en huelgas. Pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas o previstas para enmendar la Ley sobre los Conflictos Laborales y la Protección de la Propiedad a este respecto.**

Turkmenistán

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1997)

La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de las observaciones recibidas de la Confederación Sindical Internacional (CSI), el 21 de septiembre de 2020, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019. **La Comisión pide al Gobierno que transmita su respuesta a las observaciones de la CSI.**

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que se recibieron el 1.º de septiembre de 2019.

Artículo 1, b), del Convenio. Imposición de trabajo forzoso como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico. Producción de algodón. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, de conformidad con el artículo 7 de la Ley sobre el Régimen Legal aplicable a las Emergencias, de 1990, a efectos de movilizar la mano de obra para las necesidades de desarrollo económico y para prevenir las emergencias, las autoridades estatales y gubernamentales pueden reclutar a ciudadanos para trabajar en empresas, instituciones y organizaciones. La Comisión consideró que la noción de «necesidades de desarrollo económico», no parece satisfacer la definición de «fuerza mayor» a la que se refiere el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), por lo que es incompatible con el artículo 2, 2), d), del Convenio núm. 29 y con el artículo 1, b), del Convenio núm. 105, que prohíbe la imposición de trabajo forzoso como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico. La Comisión también tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual la Ley sobre el Estado de Emergencia, la Ley sobre la Respuesta a las Emergencias y la Ley sobre Preparación y Cumplimiento de la Movilización en Turkmenistán no mencionan el concepto de «con fines de desarrollo económico», pero en caso de emergencia los ciudadanos pueden ser empleados en empresas, organizaciones e instituciones durante la movilización con el objeto de garantizar que siga funcionando la economía del país y produciendo los bienes y servicios que son esenciales para satisfacer las necesidades del Estado, de las fuerzas armadas y de la población. Además, el artículo 19 del Código del Trabajo dispone que un empleador podrá requerir que un trabajador realice un trabajo sin relación con su empleo en los casos especificados en la Ley.

En las conclusiones que adoptó en junio de 2016, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a: i) adoptar medidas eficaces en la legislación y en la práctica para asegurar que no se obligue a nadie a trabajar, incluidos los agricultores y los trabajadores de los sectores público y privado, para la cosecha de algodón patrocinada por el Estado, y que no se amenace a nadie con la imposición de un castigo por no haber cumplido las cuotas de producción con el pretexto de «las necesidades de desarrollo económico»; ii) derogar el artículo 7 de la Ley sobre el Régimen Legal aplicable a las Emergencias de 1990, y iii) solicitar la asistencia técnica de la OIT con el fin de cumplir el Convenio en la legislación y en la práctica, y elaborar un plan nacional de acción para eliminar el trabajo forzoso en la cosecha de algodón patrocinada por el Estado.

La Comisión tomó nota de que, en sus observaciones de 2016, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) expresó su profunda preocupación por las prácticas de trabajo forzoso en la producción de algodón que afectan a los agricultores, a las empresas y a los trabajadores de los sectores público y privado, que son objeto de amenazas de castigo por incumplimiento de las cuotas de producción. Además, en las observaciones realizadas en 2016 por la CSI se hizo hincapié en las prácticas de movilización forzosa por el Gobierno de empleados de una amplia gama de instituciones de los sectores público y privado para recoger algodón, que incluyen las instituciones educativas y sanitarias, las oficinas de los gobiernos municipales, las bibliotecas, los museos, los organismos meteorológicos, los centros culturales, las organizaciones deportivas, los servicios públicos, la fabricación, la construcción, las telecomunicaciones y las empresas pesqueras. Se impusieron sanciones administrativas a quienes se negaron, incluidas la censura pública, la suspensión del pago de los salarios y la terminación del empleo. A este respecto, la Comisión tomó nota de que el Gobierno señaló que, en algunas regiones del país, los gobiernos locales y los productores agrícolas, junto con los servicios locales de empleo, organizan la contratación voluntaria para la cosecha de algodón estacional entre las personas registradas en tales organismos como solicitantes de empleo a fin de brindar un empleo estacional a este segmento de la población.

Asimismo, la Comisión tomó nota de que, según el informe de la misión consultiva técnica de la OIT de septiembre de 2016, si bien los representantes de organizaciones internacionales y de embajadas extranjeras con los que se reunió la misión indicaron que existe la práctica de trabajo forzoso, en la mayoría de los casos no se dispone de pruebas directas de ello debido a las dificultades para acceder a los campos de algodón. En el informe de la misión se tomó nota de los diversos planes de acción y estrategias nacionales desarrollados por el Gobierno, incluido el Plan de acción nacional sobre derechos humanos (2016-2020); el Plan de acción nacional para combatir la trata de personas (2016-2018); el Acuerdo marco de asociación para el desarrollo de la ONU, suscrito en abril de 2016; y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados en septiembre de 2016. También tomó debida nota de la voluntad política del Gobierno de abordar la cuestión del trabajo forzoso en la cosecha de algodón del país. La Comisión instó al Gobierno a continuar colaborando con la OIT con miras a eliminar, en la legislación y en la práctica, el trabajo forzoso en relación con la cosecha de algodón patrocinada por el Estado.

La Comisión tomó nota de que, según las observaciones de la CSI de 2019, en noviembre de 2018 se enviaron trabajadores de todos los sectores de la economía nacional a los campos de algodón, algunos de los cuales tuvieron que ir a recoger algodón a distritos remotos que se encuentran a cientos de kilómetros de sus hogares. Por primera vez en quince años, los docentes fueron obligados a dedicar su noveno día de las vacaciones de otoño a la cosecha de algodón. Se estima que en la región de Mary el 70 por ciento de los docentes tuvieron que recoger algodón durante la temporada de cosecha de 2018. La CSI también indica que estas personas trabajaban desde la madrugada hasta el crepúsculo con entre treinta y sesenta minutos de pausa para el almuerzo y al anochecer se les transportaba de regreso a la ciudad. Las personas enviadas a los campos como mínimo por diez días se alojaban en instalaciones con el suelo de tierra y sin servicios

sanitarios. Se obligaba a los agricultores a producir mucho algodón y se esperaba que alcanzaran las cuotas establecidas por el Estado y pagaran a los trabajadores que el Gobierno obligaba a trabajar recogiendo algodón. Las autoridades amenazaban a los agricultores con la pérdida de su tierra si no alcanzaban las cuotas impuestas por el Estado.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno informa de que la decisión que el Consejo Público adoptó en septiembre de 2018 tiene por objetivo mejorar los métodos de trabajo y modernizar el trabajo en el sector agrícola, así como prever una amplia contratación de productores privados en la agricultura. Según esta decisión, las parcelas de terreno deberán ofrecerse en régimen contractual a sociedades anónimas, granjas familiares y otras entidades jurídicas y productores para que las utilicen durante un periodo de noventa y nueve años para la producción de cultivos como el trigo y el algodón. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que ha recurrido a la utilización de máquinas cosechadoras para recoger algodón y que, por consiguiente, no es necesario el reclutamiento masivo de recursos humanos a este fin. Además, el Gobierno añade que, durante la cosecha de 2017, se utilizaron 1 200 máquinas cosechadoras y en 2018 se compraron 500 máquinas adicionales en Uzbekistán y se firmó un contrato para comprar 200 máquinas a una empresa que fabrica equipos agrícolas. Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que, junto con los interlocutores sociales, un proyecto de programa de cooperación ha sido desarrollado y sometido a la OIT para su consideración. En este proyecto se prevén medidas para la aplicación de normas internacionales sobre el trabajo decente, la remuneración justa y la protección social, y en relación con la participación activa de los interlocutores sociales en las cuestiones de trabajo decente y empleo. Sin embargo, la Comisión toma nota de que este proyecto de programa de cooperación no ha sido acordado.

Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones recientes de la CSI respecto a que, durante la cosecha de algodón de 2019, empleados del sector público, incluidos docentes, médicos, y empleados de los servicios municipales y de las empresas de servicios municipales, continuaron siendo movilizados para recoger algodón o forzados a pagar a recolectores de reemplazo. Los que no pudieron o no quisieron recoger algodón tuvieron que desembolsar una parte importante de sus ingresos. En octubre de 2019, cada docente había pagado 285 manats (16 dólares de los Estados Unidos) mientras que sus ingresos mensuales medios eran de alrededor de 90 dólares de los Estados Unidos. La información más reciente pone de relieve que los trabajadores del sector público están siendo movilizados para la cosecha de 2020.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que en sus observaciones finales de octubre de 2018 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas expresó su preocupación por los informes sobre el uso generalizado y continuado del trabajo forzoso de trabajadores y estudiantes, bajo la amenaza de sanciones, durante la cosecha de algodón (E/C.12/TKM/CO/2, párrafo 23). Asimismo, toma nota de que, según el resumen de las comunicaciones de las partes interesadas sobre Turkmenistán de febrero de 2018 al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las personas obligadas a recoger algodón han tenido que firmar declaraciones de participación «voluntaria» en esos trabajos (A/HRC/WG.6/30/TKM/3, párrafo 49).

La Comisión se ve obligada a expresar su **profunda preocupación** por las continuas prácticas de trabajo forzoso en el sector algodonero y las malas condiciones de trabajo de los trabajadores de este sector. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar medidas para garantizar la eliminación del trabajo obligatorio de trabajadores del sector público y del sector privado, así como de estudiantes, en la cosecha de algodón, y le pide que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este fin y sobre los resultados concretos alcanzados, indicando las infracciones detectadas y las sanciones aplicadas. A este respecto, la Comisión alienta firmemente al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT, con miras a eliminar, en la legislación y en la práctica, el trabajo forzoso en relación con la cosecha de algodón patrocinada por el Estado, y para mejorar las condiciones de reclutamiento y de trabajo en el sector algodonero.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, en la que se reitera el contenido de su solicitud anterior, adoptada en 2019.

A la luz de la situación que se describió anteriormente, la Comisión se ve obligada a observar que no se han producido progresos significativos en el tratamiento de la cuestión relativa a la movilización de personas para el trabajo forzoso en la cosecha de algodón desde la discusión del caso por la Comisión de la Conferencia y la visita de una misión consultiva técnica de la OIT al país en 2016. Toma nota con profunda preocupación de la continuada práctica de trabajo forzoso en el sector del algodón.

[Se solicita al Gobierno que transmita información completa en la 109.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Turquía

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1998)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK), comunicadas junto con la memoria del Gobierno.

Artículos 1, 1), 2, 1), y 25 del Convenio. Trata de personas. 1. Medidas de aplicación de la ley. La Comisión había tomado nota de que, en 2014, la TISK indicó que Turquía era un país de tránsito y destino de mujeres, hombres y niños víctimas de trata. Tomó nota de que el artículo 80 del Código Penal prohíbe la trata de personas tanto con fines de explotación sexual como de explotación laboral. Asimismo, tomó nota de que, en 2015, de los 514 sospechosos juzgados con arreglo al artículo 80 del Código Penal, 330 fueron absueltos y de que, en el primer trimestre de 2016, de 148 sospechosos juzgados, 118 fueron absueltos. La Comisión también tomó nota con preocupación del reducido número de condenas en relación con la trata de personas, a pesar del número significativo de casos sometidos a la justicia. La Comisión instó al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para garantizar que todas las personas que se dedican a la trata son objeto de enjuiciamiento y en la práctica se les imponen penas de prisión lo suficientemente eficaces y disuasorias.

En su memoria, el Gobierno indica que Turquía es un país de tránsito y destino de víctimas del delito de trata de personas, especialmente con fines de explotación de mujeres y niños. Asimismo, el Gobierno señala que la Comandancia General de la Gendarmería ha adoptado medidas para combatir la trata de personas: i) la emisión de órdenes de aplicación detalladas para 81 Comandancias Provinciales de la Gendarmería en las que se explican los cambios en la lucha contra la trata de personas; ii) la continuación de las actividades de los grupos contra la trata establecidos por la Comandancia de la Gendarmería en 33 provincias; iii) la inclusión en el currículo de la Academia de Guardacostas de la Gendarmería de una formación para combatir la trata de personas, y iv) el inicio de un proyecto de ocho meses sobre el aumento de la eficacia de las actividades de lucha contra la trata de la Comandancia General de la Gendarmería el 30 de octubre de 2018, que incluye la formación del personal en relación con la lucha contra la trata de personas. En su información complementaria, el Gobierno añade que, entre mayo de 2019 y julio de 2020, también se proporcionó formación sobre la lucha contra la trata de personas a 210 miembros del personal de la Dirección General de Seguridad.

El Gobierno también indica que, con arreglo al artículo 80 del Código Penal, en 2017, se detectaron 26 casos de trata con fines de prostitución, 61 personas fueron arrestadas y 13 entraron en prisión; en 2018, se detectaron 16 casos de trata con fines de prostitución, 128 personas fueron arrestadas y 35 entraron en prisión; y entre enero y mayo de 2019, se detectaron siete casos de trata con fines de prostitución, 60 personas fueron arrestadas y tres entraron en prisión. Si bien toma nota de la información transmitida por el Gobierno, la Comisión observa que no proporciona información alguna sobre las sanciones impuestas en esos casos. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Grupo de Expertos sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa (GRETA), en su informe adoptado el 10 de julio de 2019 sobre la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos en Turquía, tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno respecto a que, en 2016, se entablaron procedimientos en 72 casos de trata de personas, 42 personas fueron condenadas y 266 personas fueron absueltas; en 2017, se entablaron procedimientos en 42 casos, 45 personas fueron condenadas y 96 personas fueron absueltas; y en 2018, se entablaron procedimientos en 82 casos, 77 personas fueron condenadas y 305 personas fueron absueltas (párrafo 222). La Comisión también toma nota de que, según la información complementaria transmitida por el Gobierno, entre octubre de 2019 y marzo de 2020, 19 personas fueron declaradas culpables del delito de trata de personas y 102 personas fueron absueltas. La Comisión toma nota de que, de las 19 personas declaradas culpables, a una se le impuso una multa y 18 fueron condenadas a una pena de prisión y a una multa.

La Comisión también toma nota de que el GRETA indica que, tras la destitución de unos 4 500 jueces y fiscales después de julio de 2016, el personal recién nombrado no ha recibido suficiente formación para investigar eficazmente y juzgar complejos casos criminales, en particular en materia de trata de personas (párrafo 219). El GRETA también señala que existen dificultades de tipo práctico para juzgar los casos de trata de personas y distinguir la trata de personas de otros delitos, tales como la prostitución (artículo 227 del Código Penal) y la violación de la libertad de trabajo (artículo 117 del Código Penal). Representantes del Poder Judicial indicaron que, en la fase de diligencias judiciales, a veces se considera que los casos entablados como casos de trata de personas son otros delitos, generalmente prostitución, que se castigan con sanciones más leves (párrafo 224). ***Reconociendo las medidas adoptadas por el Gobierno para combatir la trata de personas, la Comisión lo insta a continuar adoptando las medidas necesarias para garantizar que se llevan a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos de todas las personas involucradas en la trata de personas, tanto con fines de explotación sexual como con fines de explotación laboral, y que en la práctica se imponen sanciones lo suficientemente eficaces y disuasorias. A este respecto, pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación en la práctica del artículo 80 del Código Penal,***

incluso sobre el número de enjuiciamientos realizados y de condenas y sanciones específicas impuestas, así como en relación con los hechos que han conducido a que solo se condenara a pagar una multa. Por último, la Comisión solicita al Gobierno que continúe realizando esfuerzos para proporcionar formación a los funcionarios encargados de la aplicación de la ley, incluidos jueces y fiscales, a fin de garantizar que los responsables son enjuiciados y sancionados apropiadamente por el delito de trata de personas, y que proporcione información a este respecto.

2. *Protección y asistencia para las víctimas.* La Comisión había tomado nota la promulgación de la Ley núm. 6458, de 2013, de Extranjería y Protección Internacional, que sistematiza los procedimientos de identificación de las víctimas. También tomó nota de la adopción del Reglamento de lucha contra la trata de seres humanos y protección de las víctimas en 2016, en el que se enuncian los procedimientos y principios para la prevención de la trata de seres humanos y la protección de las víctimas, incluso proporcionando permisos de residencia a las víctimas extranjeras. Asimismo, la Comisión tomó nota del «Programa de retorno seguro y voluntario» para las víctimas que quieran abandonar Turquía, así como de los «programas de apoyo a las víctimas», que ponen especialmente a su disposición centros de acogida o casas refugio, servicios de salud, ayuda psicosocial y asistencia jurídica. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación práctica de la nueva ley y el nuevo reglamento antes mencionados en relación con la identificación de víctimas y la protección y la asistencia que se les proporcionan.

El Gobierno señala que, entre julio de 2019 y marzo de 2020, los países de los que procedían más víctimas de trata de personas eran Uzbekistán, Turquía y la República de Moldova. Además, indica que, en 2017, 303 personas fueron identificadas como víctimas de trata por las direcciones provinciales de gestión de la migración, y 134 personas en 2018. En 2019, fueron identificadas 215 personas y 79 en la primera mitad de 2020, principalmente mujeres. Las víctimas que se quedaron en Turquía se beneficiaron de los programas de apoyo a las víctimas (24 de las 134 víctimas en 2018, 35 en 2019 y 42 en la primera mitad de 2020), mientras que algunas víctimas que prefirieron abandonar el país se beneficiaron del programa de retorno voluntario y seguro (101 víctimas en 2018, 153 en 2019 y 22 en la primera mitad de 2020). La capacidad de los centros de acogida para las víctimas de trata se ha incrementado hasta las 42 plazas. Se está examinando la posibilidad de abrir un tercer centro. Para cada víctima admitida en un centro se prepara un programa de apoyo individualizado, que, en los últimos años, incluye servicios tales como ayuda financiera mensual, servicios de salud, apoyo psicológico, formación profesional y acceso al mercado de trabajo, asistencia jurídica y actividades recreativas.

El Gobierno también señala que ha establecido un Departamento de derechos de las víctimas en la Dirección General de asuntos penales (Ministerio de Justicia), que tiene por objetivo informar a todas las víctimas de delitos, incluidas las víctimas de trata, sobre sus derechos y sobre la asistencia y los servicios de apoyo que se les pueden proporcionar, así como apoyar a las víctimas en los procedimientos judiciales y facilitar su acceso a la justicia. Además, se han establecido direcciones de apoyo forense y servicios para las víctimas en varios juzgados piloto a fin de proporcionar a las víctimas, incluidas las de trata de personas, asistencia jurídica y servicios de apoyo, tales como medidas para evitar que sean nuevamente objeto de trata de personas, acompañar a las víctimas de trata durante las audiencias judiciales, y remitirlas a las instituciones pertinentes para que, si es necesario, reciban apoyo psicológico. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que se ha preparado una guía sobre el acercamiento a las víctimas, con una parte específica sobre las víctimas de trata y las víctimas extranjeras, dirigida a los profesionales que ofrecen servicios a las víctimas de delitos, especialmente a los encargados de la aplicación de la ley, los profesionales de la salud y el personal judicial.

La Comisión toma nota de que en la comunicación de la TISK se señala que, en cooperación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), se ha establecido la línea telefónica urgente 157 para las víctimas potenciales de trata de personas, con operadores que ofrecen servicios en ruso, rumano, inglés y turco. Asimismo, la TISK señala que se ha establecido la Comisión de Coordinación de la Lucha contra la Trata de Personas con arreglo al Reglamento de lucha contra la trata de seres humanos y protección de las víctimas, que realizó su primera reunión en 2017, a fin de desarrollar medidas en relación con la cooperación, las actividades de sensibilización, y los materiales de formación para el personal. A este respecto, la Comisión también toma nota de que, según la información complementaria transmitida por el Gobierno, la Comisión de Coordinación de la Lucha contra la Trata de Personas tiene por objetivo realizar estudios, formular políticas y estrategias, desarrollar un plan de acción y velar por la cooperación para prevenir y combatir la trata de personas. La Comisión se reunió en 2017, 2018 y 2019, y los resultados de esas reuniones fueron, entre otras cosas, los siguientes: i) la designación de funcionarios de enlace provinciales en materia de trata de personas en 36 provincias; ii) actividades de sensibilización para el público en general, y iii) la formación de más de 1 000 profesionales de instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales sobre la lucha contra la trata de personas en 2019.

La Comisión toma nota de que, en su informe de 2019, el GRETA indica que la trata de personas con fines de explotación sexual es muy frecuente (párrafo 13). El GRETA también señaló que, desde 2013, la Dirección General de Gestión de la Migración (DGMM) ha estado coordinando las medidas nacionales contra la trata de personas y tiene un Departamento de protección de las víctimas de trata de seres humanos

(párrafo 26). La Comisión toma nota de que el GRETA indicó que la capacidad de los centros de acogida especializados para víctimas de trata es limitada, así como del hecho de que solo algunas víctimas se quedan en Turquía y participan en programas de asistencia a las víctimas. Al GRETA también le preocupa la falta de asistencia especializada para las víctimas turcas de trata y para los hombres víctimas de trata (párrafo 169). ***Si bien acoge con agrado los esfuerzos realizados por el Gobierno, la Comisión le pide que continúe adoptando medidas para mejorar la identificación de las víctimas de trata de personas, así como la asistencia que se les presta, y que proporcione información a este respecto. Solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas que ha desarrollado la Comisión de Coordinación de la Lucha contra la Trata de Personas para prevenir y combatir la trata de personas y que señale las actividades del Departamento de Protección de las Víctimas de Trata de Seres Humanos de la DGMM. Por último, la Comisión pide al Gobierno que indique el número de víctimas de trata de personas que han sido identificadas y a las que se ha proporcionado protección y asistencia, a través de los diversos programas, direcciones y departamentos antes mencionados que apoyan a las víctimas de trata de personas.***

Artículo 2, 2), a). *Servicio militar obligatorio.* La Comisión había pedido al Gobierno que derogara el artículo 10 de la Ley relativa al Servicio Militar núm. 1111, según el cual pueden asignarse a los reclutas excedentes de cupo trabajos en organismos e instituciones públicos.

La Comisión toma nota de las observaciones de la TISK en las que se señala que la Ley sobre el Reclutamiento para el Servicio Militar (núm. 7179) representa un avance con miras a poner la legislación nacional de conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de la entrada en vigor de la Ley sobre el Reclutamiento para el Servicio Militar núm. 7179, de 26 de junio de 2019, que reemplaza a la Ley relativa al Servicio Militar núm. 1111 y no contiene disposiciones en relación con el cumplimiento de la obligación de hacer el servicio militar en instituciones y organizaciones públicas.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud que dirige directamente al Gobierno.

Ucrania

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1956)

Artículo 1, 1), 2, 1) y 25 del Convenio. *Trata de personas.* 1. *Aplicación de la ley y medidas para combatir la trata de personas.* En respuesta a su comentario anterior, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere, en su memoria, al Plan nacional de acción de lucha contra la trata de seres humanos (2016-2020) y que comunica el informe de aplicación de 2018 de ese Plan nacional de acción, adjunto a la memoria del Gobierno, y acoge con agrado la detallada información que contiene este informe sobre las actividades realizadas para combatir la trata de personas, en particular sobre muchas actividades educativas y de sensibilización, así como sobre la formación de funcionarios encargados de la aplicación de la ley, incluidos fiscales y jueces.

La Comisión también toma nota del informe de 2018 del Grupo de Expertos en la Lucha contra la Trata de Seres Humanos (GRETA) sobre la aplicación por Ucrania del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos. En dicho informe se señalan una serie de cambios positivos, como el establecimiento de unidades de policía y fiscales especializados, y un aumento significativo del número de investigaciones en materia de trata de personas entre 2016 y 2017. El GRETA también hace hincapié en la importancia de tomar medidas adicionales, como, por ejemplo, garantizar que cuando se demuestre que existe un delito de trata de personas se imponen condenas, y que las sentencias son proporcionales a la gravedad del delito. A este respecto, la Comisión toma nota de que, teniendo en cuenta la información que figura en el informe de aplicación de 2018 y la referencia que se hace en dicho informe al sitio web de la Administración judicial del Estado, en 2018, la policía investigó 291 casos de trata de personas en virtud del artículo 149 del Código Penal sobre la trata de seres humanos, 185 de los cuales se remitieron a la Fiscalía, y de estos 168 se presentaron a los tribunales, y finalmente solo se dictaron 15 condenas, y se impusieron cinco penas de prisión. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, a pesar del número significativo de casos llevados ante la justicia, las condenas por trata de personas son escasas. A este respecto, recuerda que, en virtud del artículo 25 del Convenio, el hecho de exigir trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y las sanciones impuestas por la ley deberán ser eficaces y aplicarse estrictamente. ***Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar la aplicación estricta de la legislación nacional, de manera que en todos los casos se impongan a los autores penas de prisión lo suficientemente eficaces y disuasorias. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluso en relación con la formación y el reforzamiento de las capacidades de las autoridades encargadas de la aplicación de la ley, así como sobre los resultados obtenidos. También solicita al Gobierno que continúe transmitiendo información sobre el número de enjuiciamientos realizados y de condenas y sanciones específicas impuestas con arreglo al artículo 149 del Código Penal.***

2. *Protección y asistencia a las víctimas.* En su comentario anterior, la Comisión acogió con agrado las medidas adoptadas por el Gobierno para identificar y ofrecer protección y asistencia a las víctimas de trata

de personas y pidió al Gobierno que continuara transmitiendo información sobre las medidas adoptadas a este respecto.

En lo que concierne a la identificación de las víctimas de trata de personas, la Comisión toma nota de la información que figura en el informe de aplicación de 2018 y en el informe del GRETA de 2018 sobre la formación ofrecida a los actores pertinentes y acerca de una tendencia ascendente en lo que respecta al número de víctimas identificadas por el Ministerio de Política Social (se identificaron 27 víctimas en 2014, 83 en 2015, 110 en 2016, 198 en 2017, y 221 en 2018). Sin embargo, la Comisión también toma nota de que, según el informe del GRETA de 2018, los datos estadísticos sobre la trata de personas siguen estando muy poco refundidos porque los diferentes actores (organismos encargados de hacer cumplir la ley, Ministerio de Política Social, Organización Internacional para las Migraciones (OIM), ONG y proveedores de servicios sociales) llevan sus propias estadísticas sobre el número de víctimas de la trata de personas. En el informe del GRETA también se propone que se contraten suficientes inspectores del trabajo y que se les imparta formación en relación con la trata de personas con fines de explotación laboral.

En lo que respecta a la asistencia y al apoyo brindado a las víctimas de trata, la Comisión toma nota de que, según el informe de aplicación de 2018, estos se benefician de una ayuda financiera y de servicios tales como las consultas sobre el empleo, la asistencia jurídica, los exámenes médicos y una asistencia psicológica en dos de las 27 regiones. Asimismo, la Comisión toma nota de la recomendación realizada por el GRETA de que se garanticen una financiación y un personal apropiados para trabajar con las víctimas de trata de personas, y se ofrezcan suficientes plazas para todas las víctimas que necesiten un alojamiento seguro. **Tomando nota de la información que contiene el informe de aplicación de 2018 en relación con la aplicación del Plan nacional de acción para 2016-2020 sobre la lucha contra la trata de seres humanos, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la protección y la asistencia proporcionadas a las víctimas de trata de personas. A este respecto, solicita al Gobierno que continúe transmitiendo información sobre el número de víctimas identificadas, y los tipos de asistencia y servicios que se les han proporcionado, así como sobre el número de víctimas que se han beneficiado de esa asistencia y servicios. Sírvese asimismo transmitir información sobre todos los progresos realizados en lo que respecta a la adopción de medidas (tales como la formación de los inspectores del trabajo, el uso de indicadores y herramientas, y la cooperación entre los actores pertinentes) para mejorar la identificación de las víctimas de trata.**

3. *Vulnerabilidad de las personas desplazadas frente a la trata de personas.* En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que en el Informe de 2015 del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los desplazados internos se indica que el número de desplazados internos ha aumentado de manera espectacular desde principios de junio de 2014 (A/HRC/29/34/Add.3, párrafo 7). Asimismo, la Comisión tomó nota de que en el análisis de la situación de junio de 2016 sobre la trata de personas en Ucrania, la OIM señaló que los desplazados internos son presa fácil de intermediarios sin escrúpulos que ofrecen servicios de intermediación para organizar la emigración u obtener la condición de refugiado en el extranjero.

A este respecto, la Comisión toma nota de que el Plan nacional de acción para 2016-2020 sobre la lucha contra la trata de seres humanos prevé una serie de actividades en materia de prevención, en particular en relación con los riesgos de que los desplazados internos sean víctimas de trata, e indica que está previsto elaborar una guía con indicadores para la identificación de las víctimas de trata, incluidos los desplazados internos. La Comisión también toma nota de que según el informe de aplicación de 2018 se habían realizado algunas actividades de sensibilización destinadas a los desplazados internos o con la participación de estos. Asimismo, la Comisión toma nota de que, según el informe de 2018 del GRETA, este Grupo sigue preocupado por las consecuencias negativas que tiene el gran número de desplazados internos, que se considera que son vulnerables a la trata de personas, sobre la lucha contra la trata de seres humanos. **La Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando medidas para garantizar que los desplazados internos, que se encuentran en una situación que los hace vulnerables, no se conviertan en víctimas de trata.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 2000)

Artículo 1, a), del Convenio. Sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 185,1 del Código sobre Infracciones Administrativas, la reincidencia en la comisión de una infracción (dentro del plazo de un año) de las normas por las que se rige la organización y la celebración de reuniones públicas, marchas y manifestaciones podrá ser castigada con trabajos correccionales por una duración de hasta dos meses. La Comisión también tomó nota de la indicación del Gobierno de que se habían sometido a la consideración del Parlamento dos Proyectos de Ley sobre Libertad de Reunión Pacífica. Estos proyectos de ley proponían, entre otras cosas, que se definiera el marco legal relativo a la organización y la celebración de reuniones pacíficas; y que se enmendara o suprimiera el artículo 185,1 del Código sobre Infracciones

Administrativas con miras a evitar que, tal como se señalaba en el preámbulo, los jueces pudieran prohibir las asambleas y arrestar a los manifestantes por motivos de índole política.

La Comisión toma nota de que el Gobierno no suministra información sobre los progresos realizados en relación a la modificación o la derogación del artículo 185,1 del Código de Infracciones Administrativas. El Gobierno señala que dicho artículo prevé sanciones en forma de trabajos correccionales, en particular por infracciones de los procedimientos relativos a la organización y celebración de reuniones, asambleas, marchas callejeras y manifestaciones, aunque no por la mera organización o participación en estas concentraciones. Los requisitos relativos a la organización y celebración de reuniones pacíficas no se han previsto aún en la ley. La Comisión toma nota de que, según las estadísticas proporcionadas por el Gobierno, se han registrado 43 casos que entraban en los supuestos contemplados en el artículo 185,1 del Código, lo que constituyen cuatro infracciones administrativas (que han acarreado dos amonestaciones, una multa y una condena a trabajos correccionales). Además, la Comisión observa que el Gobierno no ha suministrado ninguna información sobre los hechos que fueron sancionados como infracciones administrativas.

La Comisión recuerda que el *artículo 1, a)*, del Convenio prohíbe el uso del trabajo forzoso u obligatorio «como medio de coerción o de educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido». Entre las diversas actividades que, en virtud de esta disposición, deben protegerse frente a la imposición de sanciones que entrañan trabajo forzoso y obligatorio figuran la libre expresión de opiniones políticas o ideológicas, y el ejercicio de derechos generalmente reconocidos, como los de asociación y reunión, ejercicio mediante el cual los ciudadanos intenten lograr la difusión y aceptación de sus opiniones (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 302). **La Comisión reitera su esperanza de que, en el marco de la aprobación de la Ley sobre la Libertad de Reunión, el Gobierno tenga en cuenta sus comentarios con miras a la enmienda o derogación del artículo 185, 1 del Código sobre Infracciones Administrativas, a fin de que no puedan imponerse sanciones que entrañen trabajo obligatorio para castigar a las personas que ejerzan pacíficamente el derecho de reunión. A la espera de la aprobación de la legislación pertinente, la Comisión pide al Gobierno que continúe comunicando información sobre la aplicación en la práctica del artículo 185, 1 del Código sobre Infracciones Administrativas, en particular sobre las personas que han sido sancionadas con trabajos correccionales, precisando los hechos que llevaron a estos enjuiciamientos y la consiguiente imposición de sanciones.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Uganda

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1963)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 1, a), del Convenio. Sanciones penales que conllevan un trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. A lo largo de algunos años, la Comisión ha venido refiriéndose a las siguientes disposiciones de la legislación nacional, con arreglo a las cuales pueden imponerse sanciones penales que conllevan un trabajo penitenciario obligatorio, en virtud del artículo 62 del reglamento de prisiones:

- la Ley núm. 20, de 1967, sobre Orden Público y Seguridad, que faculta al Poder Ejecutivo para restringir el derecho de asociación o de comunicación de una persona con otras, independientemente de que haya cometido un delito y so pena de sanciones que conllevan un trabajo obligatorio, y
- los artículos 54, 2), c), 55, 56 y 56, A), del Código Penal, que facultan al ministro competente para declarar que la reunión de dos o más personas constituye una asociación ilícita, de tal modo que cualquier discurso, publicación o actividad que se haya realizado en nombre de dicha asociación o en su apoyo, es ilegal y punible con penas de prisión (que entrañan la obligación de trabajar).

La Comisión solicitó al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que se enmendaran o derogaran las mencionadas disposiciones, con el fin de garantizar la compatibilidad de la legislación con el Convenio.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria, según la cual, tanto la Ley sobre Orden Público y Seguridad como el Código Penal, están en conformidad con el Convenio.

Sin embargo, la Comisión toma nota de las declaraciones formuladas por algunos gobiernos en el Informe de 2016 relativo al Grupo de Trabajo sobre la Revisión Periódica Universal (informe al Consejo de Derechos Humanos), en las que se recomienda la enmienda de la Ley sobre Mantenimiento del Orden Público, de 2013, a efectos de garantizar el pleno respeto de la libertad sindical y las manifestaciones pacíficas (A/HRC/34/10, párrafos 115.101, 117.8, 117.18 y 117.52). Además, la Comisión toma nota de que, en su informe de 2017, el CDH observó que algunos grupos de interés lamentan que Uganda haya incumplido totalmente sus compromisos relativos a la primera revisión periódica universal sobre libertad de expresión y reunión y asociación pacíficas. Asimismo, expresó su preocupación por las agresiones físicas a periodistas y el acoso de activistas políticos y defensores de los derechos humanos, e instó a que se incorporaran reformas al Código Penal, a la Ley sobre Prensa y Periodistas y a la Ley sobre Mantenimiento del Orden Público, de 2013 (A/HRC/34/2, párrafos 688, 692, 693 y 694).

La Comisión toma nota asimismo con **preocupación** de que pueden imponerse penas de prisión (que conllevan un trabajo penitenciario obligatorio), con arreglo a las siguientes disposiciones de la Ley sobre Mantenimiento del Orden Público, de 2013: el artículo 5, 8) (desobediencia de la obligación legal, en caso de organizarse una reunión

pública sin una excusa razonable); y el artículo 8, 4) (desobediencia de las órdenes lícitas durante reuniones públicas).

En este sentido, la Comisión se ve obligada a recordar que el *artículo 1, a)*, del Convenio, prohíbe todo recurso a sanciones penales que conlleven un trabajo obligatorio como medio de coerción política o como castigo por tener o expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. También destaca que la protección que confiere el Convenio no se limita a las actividades relacionadas con tener o expresar opiniones que difieran de los principios establecidos; incluso si algunas actividades tienen por objetivo realizar cambios fundamentales en las instituciones estatales, esas actividades están comprendidas en el Convenio, siempre que no se recurra a medios violentos para tales fines o se pida que se utilicen dichos medios. **A la luz de las consideraciones anteriores, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se enmienden o deroguen las mencionadas disposiciones de la Ley núm. 20, de 1967, sobre Orden Público y Seguridad, el Código Penal y la Ley sobre Mantenimiento del Orden Público, de 2013, con el fin de garantizar que no pueda imponerse una pena de prisión que entrañe un trabajo obligatorio a las personas que, sin utilizar la violencia o defenderla, expresen determinadas opiniones políticas o su oposición al orden político, social o económico establecido. La Comisión pide al Gobierno que comuniquen información acerca de las medidas adoptadas a este respecto.**

Artículo 1, d). Sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio como castigo por participación en huelgas. La Comisión tomó nota anteriormente de que la Ley de Arbitraje y Resolución de Conflictos Laborales, de 2006, contiene disposiciones relativas a la resolución de conflictos laborales que podrían dar lugar a la imposición del arbitraje obligatorio, declarando la ilegalidad de las huelgas u otras acciones colectivas. Las huelgas pueden ser declaradas ilegales, por ejemplo, en los casos en que el Ministro o el funcionario del trabajo remita un conflicto al Tribunal del Trabajo (artículo 28, 4)) o en que el Tribunal del Trabajo dicta un laudo que ha entrado en vigor (artículo 29, 1)). La huelga en estas circunstancias se castiga con penas de prisión (que implican trabajo penitenciario obligatorio), de conformidad con los artículos 28, 6), 29, 2) y 3), de la ley, y por consiguiente, la Comisión recordó al Gobierno que dichas sanciones no estaban en conformidad con el Convenio. Además, la Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 34, 5), de la Ley (de Arbitraje y Resolución) de los Conflictos Laborales, de 2006, el Ministro puede remitir al Tribunal del Trabajo los conflictos laborales producidos en los servicios esenciales, y por lo tanto, haciendo ilegal cualquier retiro colectivo de trabajadores en dichos servicios y previendo que la violación de esta prohibición sea castigada con una pena de prisión (que conlleva la obligación de trabajar) (artículo 33, 1) y 2), de la ley). La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para poner las disposiciones antes mencionadas de la Ley (de Arbitraje y Resolución) de los Conflictos Laborales, de 2006, en conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de la falta de información sobre este punto en la memoria del Gobierno. **Por consiguiente, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para poner las disposiciones antes mencionadas de la Ley de Arbitraje y Resolución de Conflictos Laborales, de 2006, en conformidad con el Convenio, ya sea suprimiendo la imposición de penas de prisión que conllevan trabajo obligatorio, o limitando su ámbito de aplicación a los servicios esenciales en el estricto sentido del término (a saber, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda la población o parte de ella), o a las situaciones de crisis nacional grave. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Uruguay

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1995)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno, recibida en 2019, así como de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

Artículo 2, 2), c). Trabajo exigido como consecuencia de una condena pronunciada por un tribunal. Trabajo penitenciario. 1. Cambios legislativos. La Comisión había tomado nota de que, según el Decreto-ley núm. 14.470 que regula las condiciones de reclusión, el trabajo de los reclusos penados será obligatorio y en ciertas circunstancias especiales las autoridades penitenciarias pueden celebrar convenios con instituciones públicas o privadas sobre el uso del trabajo penitenciario y de talleres penitenciarios (artículos 41 y 44). Asimismo, tomó nota de que esos convenios se han celebrado desde que el Gobierno indicó que había presos que trabajaban para empresas privadas. A este respecto, la Comisión también tomó nota de que el Gobierno indicaba que, a pesar de las disposiciones antes mencionadas, el trabajo penitenciario es voluntario, y que, con arreglo a las disposiciones del párrafo 65 del Decreto núm. 225/006, de 13 de julio 2006, antes de iniciar cualquier tipo de actividad laboral, los reclusos y las reclusas deben prestar su conformidad por escrito.

La Comisión toma nota de la adopción de la Ley núm. 19.889 de Urgente Consideración (LUC), de 9 de julio de 2020, que enmienda el artículo 41 del Decreto núm. 14.470 y prevé que: 1) «El trabajo de los reclusos penados será obligatorio». y 2) el «incumplimiento de la obligación de trabajar no será sancionado con la pérdida de derechos, pero será causal de reducción de beneficios, en la forma que determine la reglamentación». La Comisión observa que el artículo 41, recientemente modificado, del Decreto núm. 14.470 no solo prevé la obligación de trabajar de los reclusos penados, sino que también establece que los reclusos penados que se nieguen a trabajar pueden ser castigados con la reducción de sus beneficios, lo que representa una amenaza de una pena cualquiera en virtud del Convenio. A este respecto, la Comisión quiere recordar que el trabajo penitenciario para empresas privadas puede ser compatible con el Convenio solo cuando existan las salvaguardias necesarias para garantizar que los presos interesados se ofrecen voluntariamente, dando su consentimiento libre, formal e informado y sin ser objeto de presión o de

amenaza de ninguna pena, incluida la pérdida de un derecho o un privilegio (una ventaja), y cuando ese trabajo se realiza en condiciones que se aproximan a las de una relación de trabajo libre (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 279 y 291).

Habida cuenta de lo anterior, la Comisión confía en que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, los reclusos que trabajan para empresas privadas, tal como se prevé en virtud del artículo 44 del Decreto-ley núm. 14.470, lo hagan dando su consentimiento libre, formal e informado, y que las condiciones de ese trabajo se asemejen a las de una relación de trabajo libre. Pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto. Entretanto, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre la articulación del artículo 41 del Decreto-ley núm. 14.470 con otras normas en materia de trabajo penitenciario, en particular, con el párrafo 65 del Decreto núm. 225/006.

2. *Trabajo penitenciario en el marco de alianzas público-privadas.* La Comisión había tomado nota de que, tras una licitación en diciembre de 2012, por primera vez se estaba construyendo en el Uruquav una prisión en el contexto de una alianza público-privada. Pidió al Gobierno que señalara si la cuestión del trabajo de los reclusos estaba cubierta por el contrato de la alianza público-privada, y que indicara si la empresa privada seleccionada para financiar y construir el establecimiento penitenciario debía cumplir ciertas obligaciones en lo que atañe al suministro y la gestión del trabajo penitenciario.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno señala que ni la licitación ni el contrato de la alianza público-privada contienen ninguna disposición u obligación en relación con la cuestión del trabajo de los reclusos. Habida cuenta de que el establecimiento penitenciario antes mencionado, Unidad núm. 1 de Punta de Rieles, se inauguró en enero de 2018, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los reclusos trabajan en servicios internos y actividades de mantenimiento del establecimiento. Asimismo, el Gobierno se refiere a diversos documentos que contienen información sobre el consentimiento, la remuneración y las condiciones de trabajo de los reclusos, que no se adjuntaron a la memoria, a saber: i) los contratos tipo firmados con una empresa privada que regulan el trabajo de los reclusos de la Unidad núm. 1; ii) la normativa laboral para los reclusos que trabajan para la empresa privada, y iii) un código de conducta para los reclusos que trabajan para la empresa privada. El Gobierno añade que la autoridad responsable de controlar el cumplimiento del contrato de la alianza público-privada solicita información mensual sobre las obligaciones en relación con el trabajo que son aplicables a todas las personas que trabajan en el centro penitenciario, independientemente de si son presos o no. ***La Comisión se remite a sus comentarios anteriores en los que subrayó la necesidad de garantizar que los reclusos que trabajan para empresas privadas den su consentimiento libre, formal e informado, y pide al Gobierno que transmita información detallada sobre la manera en que los reclusos expresan su interés y dan su consentimiento para trabajar en el marco de una alianza público-privada. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre la remuneración y las condiciones de trabajo de esos trabajadores, y que comunique los documentos pertinentes y disponibles a este respecto, incluidos los contratos tipo, la normativa laboral y el código de conducta antes mencionados. La Comisión también pide al Gobierno que informe sobre el contenido de la información mensual sobre las obligaciones en relación con el trabajo en el centro penitenciario recopilada por la autoridad responsable de controlar el cumplimiento del contrato de la alianza público-privada.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Uzbekistán

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1997)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), recibidas el 8 de octubre de 2020. Al no haber recibido otra información complementaria del Gobierno, la Comisión reitera sus comentarios adoptados en 2019 y que se reproducen a continuación.

La Comisión toma nota de las observaciones de la UITA, recibidas el 30 de agosto de 2019.

Artículo 1, b), del Convenio. *Movilización y utilización de la mano de obra con fines de desarrollo económico en la agricultura (producción de algodón).* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de los alegatos de la UITA, según los cuales el Gobierno de Uzbekistán sigue imponiendo un sistema estatal de trabajo forzoso con fines económicos para la producción de algodón. También tomó nota de la observación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), según la cual existen algunos casos de contratación involuntaria de trabajadores y casos de extorsión por parte de las autoridades locales para que realicen pagos de sustitución, que deben investigarse y ser objeto de acciones judiciales. En ese sentido, la Comisión tomó nota de la información comunicada por el Consejo de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (CFTUU) sobre diversas medidas adoptadas en el marco de la cooperación entre Uzbekistán, la OIT y el Banco Mundial, para la aplicación de los convenios de la OIT sobre trabajo infantil y trabajo forzoso en 2016, incluyendo cursos y seminarios de formación y sobre las normas internacionales del trabajo y su aplicación a los empleados de ministerios, departamentos, ONG y agricultores; campañas de sensibilización sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso; y la supervisión y la aplicación del mecanismo para el intercambio de

información (FBM). Además, en una mesa redonda de discusión que tuvo lugar en Tashkent y titulada «Situación y perspectivas de la cooperación entre Uzbekistán y la OIT», todos los participantes, incluidos los representantes de la OIT, de la OIE, de la CSI, del Banco Mundial, del PNUD, del UNICEF y de representantes diplomáticos, expresaron su compromiso y voluntad de cooperar estrechamente con Uzbekistán.

La Comisión tomó nota asimismo de los resultados de la encuesta cuantitativa de la OIT sobre prácticas de empleo en el sector agrícola, realizada por el Centro de Investigación (*Ekspekt fikri*), que indicó un descenso en el número de recolectores de algodón, pasando de 3,2 millones, en 2014, a 2,8 millones en 2015; un aumento del número de participantes voluntarios en la cosecha de algodón de 2015; y una disminución del número de empleados del sector de la salud, de trabajadores de la enseñanza y de estudiantes entre los recolectores de algodón. Por último, la Comisión tomó nota del informe de la OIT, Supervisión por terceros y evaluación de las medidas de reducción del riesgo de trabajo infantil y trabajo forzoso durante la cosecha de algodón de 2016 (informe de la TPM), según el cual, desde la cosecha de 2015, el Gobierno abordó nuevos compromisos contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, especialmente dentro del plan de acción para la mejora de las condiciones de trabajo, de empleo y de protección social de los trabajadores del sector agrícola 2016-2018. Se organizaron varios talleres de formación para el desarrollo de la capacidad de los funcionarios, incluidos los gobernadores regionales (*hokims*), antes de la cosecha, con ministros, organizaciones y entidades del sector en todos los niveles. Las campañas públicas de sensibilización durante la cosecha llegaron a pueblos alejados y se difundieron en todo el país mensajes relativos al trabajo infantil, al trabajo forzoso, a los derechos laborales y a la línea telefónica del FBM. En relación con los resultados preliminares de la encuesta cuantitativa de la OIT, el informe de la TPM indicó que, de los 2,8 millones de recolectores de algodón de 2015, un número significativo, aproximadamente las dos terceras partes, fue contratado voluntariamente y aquellos «en situación de riesgo» de quedar sujetos a un trabajo no voluntario, se encontraban principalmente en el sector de la enseñanza, en el personal de la salud y en los estudiantes. El informe de la TPM indicó que, los equipos de supervisión, dirigidos por expertos de la OIT, que visitaron 50 establecimientos de asistencia médica que funcionaban normalmente durante la cosecha y periódicamente se contrataba la asistencia del personal. El informe de la TPM también indica que, si bien todos los segmentos de la población reconocen la inadmisibilidad del trabajo infantil, se requiere una mejora de la sensibilización sobre los riesgos de trabajo forzoso. El informe de la TPM concluyó que, si bien se habían introducido importantes medidas para la contratación voluntaria de recolectores de algodón, no eran lo suficientemente sólidas para cambiar de manera decisiva las prácticas de contratación. En relación con las recomendaciones indicadas en el informe de la TPM, encaminadas a reducir el riesgo de trabajo forzoso en la cosecha de algodón, la Comisión alentó firmemente al Gobierno a que siguiera adoptando medidas efectivas en un plazo determinado para reforzar las medidas de protección contra el recurso al trabajo forzoso en la cosecha de algodón, incluso a través del fortalecimiento de un sistema de relaciones laborales eficaz para los recolectores de algodón, desarrollando una estrategia de formación de alta calidad para todos los actores que participan en la cosecha de algodón, y a que prosiguiera las actividades de sensibilización en todos los segmentos de la población acerca de los riesgos del trabajo forzoso en la cosecha de algodón.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la UITA, según las cuales la movilización y la utilización de mano de obra para el desarrollo económico en la agricultura y su extensión a otros sectores, sigue siendo una práctica masiva, sistemática, omnipresente y verdaderamente nacional, que implica al personal militar y a los soldados, doctores, docentes, empleados de empresas del Estado y otros trabajadores.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria sobre las diversas medidas legislativas adoptadas, incluidas las enmiendas y adiciones a las leyes vigentes, así como la adopción de nuevas leyes dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y empleo en la agricultura, y a armonizarlas con las normas y las reglas fundamentales. Al respecto, la Comisión toma nota de la referencia del Gobierno a las siguientes medidas adoptadas:

- la Ley núm. ZRU-558, de agosto de 2019, sobre la inserción de enmiendas y adiciones a varios textos legislativos, incluido el artículo del Código de Responsabilidad Administrativa, con lo cual se endurecen las sanciones por coacción al trabajo y ocupación de niños en el trabajo forzoso;
- la Orden núm. 197-ICH del Ministerio de Empleo y Relaciones de Trabajo (MELR), de 13 de agosto de 2019, sobre el aumento del número de inspectores del trabajo legales de la ciudad y del estado del distrito de la inspección del trabajo del Estado;
- la Resolución núm. 349 del Gabinete de Ministros, de 10 de mayo de 2018, sobre las medidas adicionales para eliminar el trabajo forzoso, a través del mandato de los jefes de Estado y de los órganos administrativos económicos a todos los niveles, para responder de manera efectiva y poner fin a la imposición de todo tipo de trabajo forzoso a las personas, en particular a los trabajadores de la enseñanza y de la asistencia de la salud, a los alumnos y empleados de otras organizaciones del sector público, e imponer medidas disciplinarias estrictas contra los funcionarios que directa o indirectamente cometen o permiten la imposición de un trabajo forzoso;

- el Edicto Presidencial núm. UP-5563, de 29 de octubre de 2018, sobre la mayor responsabilidad de los jefes y de los organismos estatales de todos los niveles en la prohibición y la eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas y manifestaciones;
- la Resolución núm. 799 del Gabinete de Ministros, de octubre de 2017, sobre la organización de las operaciones del Fondo de Trabajo Comunitario del MELR, con el objetivo de prohibir el trabajo forzoso mediante la participación de personas en trabajos comunitarios remunerados.

El Gobierno también indica que en todas las localidades se han difundido avisos relativos a la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, en instituciones de asistencia de la salud y educativas, y en organizaciones estatales. Se realizaron campañas a gran escala sobre las sanciones por incumplimiento de la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso. Con la asistencia de la OIT, en 2018, se distribuyeron 400 pancartas y 100 000 volantes sobre la prohibición del trabajo forzoso, y se colocaron en lugares visibles en todo el país. Se emitió por televisión un cortometraje sobre el trabajo forzoso en la FBM. Se adoptaron medidas organizativas y financieras tangibles, con miras a contratar trabajadores de manera voluntaria para la cosecha de algodón. La Comisión toma nota asimismo de la información del Gobierno relativa a los informes sobre trabajo forzoso recibidos por la FBM, a través de telegrama por servicio de mensajería y de una línea telefónica directa. De acuerdo con esta base de datos, si bien en 2016 y 2017 no se recibieron más de 15 informes, en 2018 se recibieron 2 135 informes. Los inspectores del trabajo del Estado examinaron todos los informes, y en 284 casos, relativos a la utilización del trabajo forzoso, se impusieron sanciones administrativas a las personas que forzaban a los empleados a recoger algodón, incluidos los jefes de las inspecciones fiscales y las administraciones regionales, de ayuntamientos y locales (*hokims*). Se enviaron órdenes a 250 organizaciones para poner remedio a las infracciones a la legislación laboral y a la seguridad y salud en el trabajo; se enviaron 50 reclamaciones a los jefes de organizaciones, y se remitió una advertencia al Ministerio de Defensa. Se presentaron procedimientos disciplinarios contra más de 100 directores de zona de desarrollo socioeconómico integral, 30 de los cuales fueron despedidos de sus puestos y se multó a 11 *hokims*. Además, la Comisión toma nota de la memoria del Gobierno, según la cual se extendió a 2020 el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) de la OIT.

La Comisión toma nota con *interés* del informe de la OIT, Supervisión por Terceros del Trabajo Infantil y del Trabajo Forzoso durante la Cosecha de Algodón de 2018 (informe de la TPM de 2018), según el cual Uzbekistán ha demostrado grandes progresos en la erradicación del trabajo forzoso en la cosecha de algodón de 2018. El trabajo forzoso se redujo en el 48 por ciento en comparación con 2017. Según este informe, existe un importante y continuo compromiso político y claras comunicaciones del Gobierno de Uzbekistán para erradicar el trabajo forzoso. La Comisión también toma nota de la siguiente evolución positiva y de los resultados obtenidos en 2018, como se refleja en el informe de la TPM:

- el Gobierno no impuso un trabajo forzoso sistemático (se refiere a una situación de trabajo forzoso impuesta por el Gobierno de manera metódica y organizada) durante la cosecha de algodón de 2018;
- la prohibición de contratar estudiantes, docentes, enfermeras y médicos se aplicó de manera sistemática que se observó en general a nivel local;
- se incrementaron los salarios hasta el 85 por ciento, en comparación con la cosecha previa, y se pagó a tiempo y en su totalidad a los recolectores de algodón;
- los medios de comunicación comenzaron a informar activamente sobre el trabajo forzoso. El Gobierno alentó a los periodistas a que cubrieran las cuestiones relativas al trabajo forzoso. Los activistas de derechos humanos independientes a nivel local tuvieron la libertad de realizar sus actividades de supervisión;
- la inspección del trabajo se vio fortalecida con 200 inspectores que recibieron una formación de la OIT sobre investigaciones de trabajo forzoso y se extendió a todo el país para investigar los presuntos casos de trabajo forzoso, y
- se investigaron más de 2 000 casos de trabajo forzoso y se sancionó a 206 *hokims*, funcionarios y directivos por violaciones relativas al trabajo forzoso, dando lugar a multas, descensos y despidos.

La Comisión toma debida nota de las medidas adoptadas por el Gobierno y de su impacto en la reducción del número de casos de trabajo forzoso en el cultivo de algodón. Sin embargo, toma nota del informe de la TPM de 2018, según el cual una gran mayoría de recolectores no están en un trabajo forzoso, existe un considerable número de casos de trabajo forzoso (el 6,8 por ciento o 170 000 personas), sobre todo debido al legado de la agricultura y de la economía de planificación centralizada (cuotas establecidas de forma centralizada), y que sigue siendo propicio para la imposición de trabajo forzoso. El informe de la TPM afirma que, si bien las reformas anunciadas por el Gobierno central han ejercido un impacto, la aplicación desigual de las políticas nacionales, especialmente en el ámbito local, sigue siendo un desafío. **En consecuencia, la Comisión alienta firmemente al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos, en cooperación con la OIT y los interlocutores sociales, en el marco del PTDP, para garantizar la completa eliminación de la utilización de trabajo forzoso en el cultivo de algodón, a través de la efectiva aplicación de sus políticas a nivel local. Solicita al Gobierno que siga comunicando información sobre las medidas adoptadas a tal fin y los resultados concretos alcanzados, con una indicación de las sanciones aplicadas.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud anterior adoptada en 2019.

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1944)

La Comisión toma nota de las observaciones recibidas de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), de 31 de agosto de 2017, así como de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) el 11 de diciembre de 2019; de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) y de la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI) el 11 de septiembre de 2020; y de la CTASI el 30 de septiembre de 2020. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione su respuesta a estas observaciones.**

Artículos 1, 1), 2,1) y 25 del Convenio. 1. Trata de personas. 2. Corrientes migratorias masivas. La Comisión observa que, en sus observaciones, la CTV, la FAPUV y la CTASI destacan que la trata de personas en el país ha aumentado como resultado de la situación de emergencia humanitaria que afronta el país, lo que ha dado lugar a que la pobreza se haya extendido y a que un número cada vez mayor de personas, principalmente niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad económica, estén siendo víctimas de explotación por parte de grupos delictivos dentro del país o se vean obligados a emigrar. A ese respecto, la Comisión observa que el número de personas que se han visto obligadas a dejar la República Bolivariana de Venezuela ha aumentado drásticamente desde 2018 hasta alcanzar, según las estadísticas oficiales, más de 5 millones de personas hasta la fecha. La Comisión observa que, como han destacado recientemente varios órganos de las Naciones Unidas: i) los migrantes venezolanos tropiezan con obstáculos para obtener o legalizar documentación, lo que constituye una fuente de problemas en los países de tránsito y destino que los hace particularmente vulnerables a la trata con fines de explotación laboral y sexual; ii) quienes salen o vuelven a entrar en la República Bolivariana de Venezuela suelen ser víctimas de extorsión y requisas ilegales, especialmente a manos de la Guardia Nacional Bolivariana, y iii) los cierres de fronteras y los requisitos adicionales para viajar a los países de tránsito y destino obligan a los migrantes a utilizar puntos de cruce no oficiales y aumentan, por ende, el riesgo de que sean víctimas de abusos (A/HRC/41/18, 9 de octubre de 2019, párrafos 69, 72 y 73; A/HRC/RES/42/25, 8 de octubre de 2019, preámbulo y párrafo 18; y sitio Web de la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados, situación de Venezuela, 2020). **Teniendo en cuenta la situación actual de emergencia humanitaria que afronta el país y el aumento del número de personas que pueden estar expuestas a la trata de personas dentro del país, así como en los países de tránsito y de destino, la Comisión señala a la atención del Gobierno la necesidad de que se adopten medidas específicas y apropiadas para garantizar que se establezcan las salvaguardias necesarias a nivel nacional a fin de que la situación actual y las medidas adoptadas en consecuencia por las autoridades nacionales no contribuyan, directa o indirectamente, a un ulterior aumento de los casos de trata de personas dentro del país o de trabajadores migrantes venezolanos. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas concretas elaboradas y aplicadas a ese respecto, incluso en el marco de acuerdos bilaterales con los países anfitriones.**

Marco legislativo e institucional. La Comisión observó anteriormente que varios textos legislativos contenían disposiciones relativas a la trata de personas (el artículo 56 de la Ley orgánica de 2007 sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y los artículos 53, 56 y 57 de la Ley de Migración y Extranjería, de 2004) y, más concretamente, la Ley orgánica contra la delincuencia organizada y financiamiento al terrorismo, de 2012, que en su artículo 41 tipifica la trata de personas limitando al mismo tiempo el delito de la trata a los autores que formen parte de una organización delictiva organizada. Observó además que se estaba examinando un proyecto de ley contra la trata de personas y que el Gobierno había celebrado diversos debates con miras a elaborar las estrategias que se establecerían en el Plan Nacional de Lucha contra la Trata de Personas en torno a tres prioridades: la prevención, la investigación y las sanciones, y la protección de las víctimas. Señaló que también se estaba examinando la creación de una comisión presidencial de lucha contra la trata de personas. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre los progresos realizados a ese respecto, y más concretamente sobre la aprobación y aplicación del plan nacional y el establecimiento de un órgano de coordinación en ese marco. La Comisión toma nota de la indicación general del Gobierno, que figura en su memoria, de que el Plan Nacional de Lucha contra la Trata de Personas para 2016-2019 está actualmente actualizado para el periodo 2020-2023. Señala que, en sus observaciones, la CTV expresa su preocupación por la falta de información proporcionada por el Gobierno sobre los efectos del Plan Nacional para 2016-2019, así como sobre cualquier política o medida implementada para combatir la trata de personas. La CTV se refiere además al creciente número de víctimas de la trata con fines de explotación sexual en la frontera con las islas del Caribe, así como en el sector minero ilegal del estado de Bolívar, en particular en el Arco Minero del Orinoco (AMO), donde las mujeres y las niñas de las comunidades indígenas son víctimas de explotación sexual y servidumbre doméstica. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones conjuntas, la FAPUV y la CTASI hacen hincapié en la falta de disposiciones legislativas contra la trata de personas, así como en las medidas insuficientes aplicadas por el Gobierno en este ámbito. También se refieren a los casos de personas expuestas a diversas formas de

coacción en minas ilegales por parte de grupos armados que actúan con impunidad. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en su informe de 2020 sobre la independencia del sistema de justicia y acceso a la justicia, incluyendo violaciones a los derechos económicos y sociales en la República Bolivariana de Venezuela, y situación de los derechos humanos en la región del AMO, la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos hizo hincapié en el fuerte aumento desde 2016 de la explotación sexual, la trata y la violencia en las zonas mineras debido a la existencia de un sistema de corrupción y soborno organizado por grupo criminales a los que localmente se llama «*sindicatos*», que controlan las minas en las que pagan a algunos jefes militares para mantener su presencia y sus actividades ilegales. La Comisión toma nota de que, en su informe, la Alta Comisionada recomendó que se adoptaran medidas urgentes para poner fin a la explotación laboral y sexual, así como a la trata de personas dentro del AMO (A/HRC/44/54, 15 de julio de 2020, párrafos 41 y 71). **La Comisión toma nota con preocupación de esta información e insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para combatir la trata de personas tanto con fines de explotación laboral como con fines de explotación sexual, en particular en el Arco Minero del Orinoco. La Comisión pide al Gobierno que, en su próxima memoria, proporcione información sobre la aprobación y aplicación del Plan Nacional de Lucha contra la Trata de Personas para 2020-2023. Le pide también que proporcione información sobre cualquier órgano que se haya creado, en particular en el marco del nuevo Plan Nacional, para coordinar específicamente la intervención de los numerosos agentes que participan en la lucha contra la trata de personas; así como sobre cualquier evaluación realizada sobre los efectos de las medidas aplicadas para luchar contra la trata de personas, así como sobre las dificultades encontradas y las medidas de seguimiento previstas. Por último, la Comisión pide al Gobierno que indique si la aprobación del proyecto de ley contra la trata de personas sigue estando en su programa y, en caso negativo, las razones por las que se ha abandonado.**

Prevención y sensibilización. La Comisión señaló anteriormente que la Oficina Nacional contra la Delincuencia Organizada y Financiamiento del Terrorismo (ONCDOFT), establecida en virtud de la Ley Orgánica de 2012, es la institución responsable de la organización, el control y la supervisión a nivel nacional de todas las medidas destinadas a prevenir y combatir la delincuencia organizada y la financiación del terrorismo, entre ellas la trata de personas (artículo 5), y alentó al Gobierno a que continuara sus actividades de sensibilización en este ámbito. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala en general que la ONCDOFT llevó a cabo varias actividades de sensibilización en el seno de las comunidades y las instituciones de educación pública para difundir información sobre la delincuencia organizada, proporcionando instrumentos a los ciudadanos para evitar que estos puedan llegar a ser víctimas de la trata. El Gobierno añade que ha creado una red nacional contra la delincuencia organizada y la financiación del terrorismo, representada por unidades de coordinación en cada uno de los 24 estados, que se encarga de realizar actividades de prevención de la delincuencia organizada y la financiación del terrorismo. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para combatir la trata de personas asegurando la realización de actividades amplias de prevención y sensibilización centradas específicamente en la trata de personas con fines de explotación laboral y sexual, tanto a nivel nacional como local. Pide además al Gobierno que proporcione información sobre el contenido de las actividades emprendidas con ese fin, así como sobre los instrumentos de prevención para evitar que los ciudadanos sean víctimas de la trata a los que se refiere el Gobierno, los resultados obtenidos y las dificultades con que se haya tropezado.**

Protección de las víctimas. La Comisión señaló anteriormente que la institución Coordinación nacional para la protección de víctimas, testigos y demás sujetos procesales, en colaboración con las unidades de atención a las víctimas, se ocupa de proporcionar una protección adecuada a las víctimas tan pronto como se conoce el caso. Esa protección comprende asistencia médica, psicológica y jurídica, un alojamiento provisional, los gastos que cubren su alimentación y las condiciones de seguridad. La Comisión pide al Gobierno que suministre informaciones concretas sobre el número de víctimas que se benefician de asistencia y sobre el tipo de asistencia que se les dispensa. La Comisión toma nota de la declaración general del Gobierno de que existen varios albergues para las víctimas de trata en los que pueden beneficiarse de asistencia médica y psicológica. El Gobierno añade que la ONCDOFT está revisando actualmente el protocolo de asistencia a las víctimas de la trata y que un gran número de interesados, incluidas las organizaciones sin fines de lucro que prestan asistencia para la reintegración de las víctimas de la trata, participan en este proceso. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CTV, la FATV y la CTASI destacan que el Gobierno no proporcionó información sobre el número de víctimas de trata detectadas ni sobre el porcentaje de víctimas que recibieron asistencia o el tipo de asistencia del que pueden haberse beneficiado, lo cual es motivo de preocupación en vista de la prevalencia de situaciones de trata en el país. **Al tiempo que lamenta la falta de información proporcionada por el Gobierno sobre la asistencia prestada a las víctimas de la trata, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información concreta sobre el número de víctimas que se han beneficiado de la asistencia y el tipo de asistencia prestada. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre el protocolo de asistencia a las víctimas de la trata elaborado por la ONCDOFT, en cuanto se haya revisado.**

Aplicación de sanciones efectivas. La Comisión observó anteriormente que la ONCDOFT se encarga de elaborar programas de capacitación para funcionarios del poder judicial, la fiscalía y las fuerzas del orden sobre los diversos tipos de delitos contemplados en la Ley Orgánica de 2012, entre ellos la trata de personas,

y pidió al Gobierno que proporcionara información sobre los procedimientos judiciales iniciados y las condenas dictadas en casos de trata, así como sobre las medidas adoptadas para reforzar las capacidades de las diversas autoridades que participan en la lucha contra este delito. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, desde 2018, se creó «Ruta fronteriza en la trata de personas», un curso de formación con el fin de mejorar la formación y el desarrollo de capacidades de los funcionarios públicos en los principales lugares de control fronterizo, proporcionándoles instrumentos para mejorar los mecanismos de identificación de las posibles víctimas, los mecanismos de asistencia y las medidas de prevención y control. Al tiempo que toma nota de la indicación del Gobierno de que el Ministerio Público ha iniciado procedimientos judiciales por trata de personas con arreglo al artículo 41 de la Ley Orgánica de 2012 contra 163 personas para 2017-2018, la Comisión **lamenta** tomar nota que el Gobierno todavía no ha facilitado información sobre el número de condenas o la naturaleza de las penas impuestas. Señala además que, en sus observaciones, la CTV destaca la falta de aplicación de la Ley Orgánica de 2012 por parte del Gobierno, que no ha adoptado ninguna medida significativa para combatir la trata de personas. La CTV añade que el número de procedimientos judiciales a que hace referencia el Gobierno no refleja la verdadera magnitud del problema en el país, más concretamente la prevalencia de la trata de mujeres y niñas en las zonas fronterizas y turísticas, y que no hay información sobre las denuncias por complicidad o corrupción. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas concretas adoptadas para potenciar las actividades de formación y fortalecer las capacidades de las diversas autoridades que participan en la lucha contra la trata de personas, a fin de asegurar que esas autoridades estén efectivamente en condiciones de detectar situaciones de trata de personas, realizar investigaciones adecuadas e iniciar acciones judiciales contra los autores de este delito, y también contra los funcionarios públicos cómplices. Pide además al Gobierno que proporcione información detallada sobre el número y la naturaleza de las investigaciones realizadas, los enjuiciamientos iniciados, las decisiones judiciales dictadas y las sanciones impuestas, especificando las disposiciones de la legislación nacional en virtud de las cuales se iniciaron las actuaciones penales.**

2. *Condiciones de trabajo equivalentes al trabajo forzoso. Situación de los médicos cubanos.* La Comisión observó anteriormente que, en sus observaciones, recibidas en 2016, la Alianza Sindical Independiente (ASI) planteó preocupaciones concretas en relación con la contratación, las condiciones de trabajo y el aislamiento de los médicos cubanos que vinieron a ejercer su profesión a la República Bolivariana de Venezuela en el marco de un acuerdo firmado entre los Gobiernos de ambos países y pidió al Gobierno que proporcionara información sobre esas denuncias. La Comisión toma nota de que el Gobierno afirma que los médicos cubanos trabajan en el marco de un programa de salud ejecutado en aplicación del acuerdo de cooperación suscrito con la República de Cuba en 2000. El Gobierno manifiesta que proporciona alojamiento, alimentación y dietas para gastos personales y que, contrariamente a lo afirmado en las observaciones por razones políticas de la ASI, los médicos cubanos no están aislados. Sin embargo, la Comisión toma nota de que en sus observaciones la CTV se refiere a las numerosas quejas formuladas por los médicos cubanos en relación con sus condiciones de trabajo que equivalen a trabajo forzoso, en particular en razón de una remuneración insuficiente cuya mayor parte es retenida por el Gobierno cubano, la confiscación de pasaportes, las limitaciones de movimientos, las amenazas de tomar represalias contra los trabajadores y sus familias si abandonan el programa, así como la vigilancia fuera del trabajo. La CTV agrega que los trabajadores de la salud también han denunciado esta situación. La Comisión también toma nota de que, en sus observaciones, la FAPUV y la CTASI expresan preocupaciones similares y hacen hincapié en que: 1) aparte de los médicos cubanos, el personal sanitario y otros trabajadores cubanos que trabajan en Venezuela como «colaboradores» están afectados por la misma situación, y 2) el acuerdo con el Gobierno cubano para que proporcione servicios médicos y de otra índole en Venezuela no lo conoce oficialmente ni lo ha aprobado la Asamblea Nacional. En sus observaciones adicionales, la CTASI expresa preocupación por la falta de transparencia en relación con las condiciones del acuerdo y en lo que respecta a las condiciones de trabajo de esos cubanos que trabajan en Venezuela. Pide al Gobierno que proporcione amplia información pública a este respecto. La Comisión observa que la Experta independiente de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y la solidaridad internacional, en su Informe de 2018 elaborado tras su misión a Cuba, indica que, según fuentes oficiales, en julio de 2017, había 42 000 trabajadores sanitarios cubanos en 63 países y había médicos cubanos prestando servicios en más de 6 000 dispensarios de la República Bolivariana de Venezuela (A/HRC/38/40/Add.1, 9 de mayo de 2018, párrafo 55). La Comisión observa que, en mayo de 2019, se presentó una denuncia sobre las condiciones de trabajo de los médicos cubanos en la República Bolivariana de Venezuela ante la Corte Penal Internacional (CPI), tras una investigación realizada por una organización no gubernamental española denominada Defensores de los Presos Cubanos. Observa además que la Organización de los Estados Americanos (OEA) expresó preocupaciones similares con respecto a la situación de los médicos cubanos. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre la contratación, las condiciones de trabajo y la rescisión del contrato de los médicos y los trabajadores sanitarios cubanos, incluso facilitando una copia del acuerdo suscrito con el Gobierno cubano a ese respecto y ejemplos de contratos firmados por médicos cubanos. Pide además al Gobierno que proporcione información sobre el número de médicos y de trabajadores sanitarios que abandonaron el programa y las consecuencias de esa renuncia. Por último, la Comisión pide al Gobierno que proporcione**

información sobre el número de denuncias de médicos cubanos y de trabajadores sanitarios registradas, la índole de las violaciones de sus derechos alegadas y las sanciones impuestas.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1964)

La Comisión toma nota de las observaciones recibidas de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), de 31 de agosto de 2017. **La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), recibidas el 5 de noviembre de 2019 y pide al Gobierno que transmita su respuesta a dichas observaciones.**

Artículo 1, a) del Convenio. Imposición de penas de prisión que impliquen la obligación de trabajar como castigo por expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al sistema político, social o económico establecido. En sus observaciones anteriores, la Comisión observó que las personas condenadas a una pena de privación de libertad de presidio o prisión están sujetas a la obligación de trabajar (artículos 12 y 15 del Código Penal) y precisó que algunas disposiciones del Código Penal sancionan determinadas formas de comportamiento con penas de prisión que implican trabajos de prisión obligatorios, a saber;

- la ofensa o falta de respeto al Presidente de la República o a algunas autoridades públicas (artículos 147 y 148);
- la denigración pública de la Asamblea Nacional, del Tribunal Supremo de Justicia, etc. (artículo 149);
- la ofensa al honor, la reputación o la dignidad de un miembro de la Asamblea Nacional o de un funcionario público, o de un cuerpo judicial o político (artículos 222 y 225), sin que se admita al culpable alegar prueba alguna sobre la veracidad de los hechos (artículo 226), y
- la difamación (artículos 442 y 444).

Al tiempo que recuerda que el Convenio prohíbe la imposición de trabajo, incluido el trabajo en prisión, como castigo a las personas que expresan opiniones políticas, la Comisión observó anteriormente con profunda preocupación la criminalización de los movimientos sociales y de la expresión de opiniones políticas. Pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones mencionadas y que velara al mismo tiempo por que ninguna persona que, de manera pacífica, exprese opiniones políticas o se oponga al sistema político, social o económico establecido pueda ser condenada a una pena de prisión con arreglo a la cual pudiera imponérsele un trabajo obligatorio.

La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno en su memoria de que nadie y más concretamente ningún dirigente empresarial o sindical ha sido condenado por protestar o expresar pacíficamente sus opiniones políticas. Añade que no existe ninguna disposición legislativa que imponga la obligación de trabajar a los condenados y que no se ha registrado ninguna denuncia al respecto. Los condenados pueden participar voluntariamente en actividades culturales, deportivas o socio-productivas a fin de facilitar su reinserción social una vez puestos en libertad. La Comisión observa que el Gobierno se remite a varias disposiciones del Código Orgánico Penitenciario (*Gaceta Oficial* núm. 6.207, de 28 de diciembre de 2015), al tiempo que destaca que los condenados pueden trabajar en ámbitos correspondientes a sus aptitudes y recibir una asignación económica a cambio de su trabajo. El Gobierno añade que el trabajo en la prisión es un medio de reinserción social y solo es obligatorio cuando el condenado tiene la intención de reducir la duración de su pena privativa de libertad y acceder a tipos penales alternativos a la prisión (artículos 60, 63, 65 y 67 del Código). La Comisión observa, sin embargo, que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre la aplicación en la práctica de los artículos 147 a 149, 222, 225, 226, 442 y 444 del Código Penal. Además, refiriéndose a sus observaciones anteriores, recuerda que: i) con arreglo a lo dispuesto en el Código Orgánico Penitenciario, el trabajo de los condenados es un derecho pero también un deber y, con arreglo al artículo 64 del Código, los condenados que se nieguen a trabajar o que voluntariamente ejecuten el trabajo de forma inapropiada, cometerán una falta muy grave y serán sancionados de acuerdo a las penas establecidas en el Código, y ii) con arreglo a los artículos 12 y 15 del Código Penal antes mencionados, las personas condenadas a una pena de privación de libertad de presidio o prisión estarán sujetas a la obligación de trabajar. La Comisión destaca asimismo que, cuando la legislación nacional establece la obligación de trabajar para las personas condenadas a penas de prisión, como ocurre en la República Bolivariana de Venezuela para las penas de presidio y prisión, las disposiciones de la legislación que establecen límites o restricciones al ejercicio de determinados derechos civiles o libertades públicas, cuya violación puede ser castigada con penas de prisión, tienen efecto en la aplicación del Convenio. En efecto, las personas que no respeten esos límites pueden ser condenadas a una pena de prisión y, por consiguiente, ser sometidas a un trabajo obligatorio.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CTV expresa su preocupación por los casos reiterados de persecución por la expresión de opiniones políticas, destacando que va en aumento la penalización de las protestas sociales y la expresión de opiniones políticas distintas de las del partido de Gobierno, pudiendo imponerse sentencias penales que impliquen trabajo forzoso u obligatorio. La CTV añade que se han registrado numerosos casos de persecución de dirigentes sindicales, algunos de los cuales

han sido procesados ante tribunales militares y que, recientemente, varios rectores y profesores universitarios también han sido procesados por verter críticas contra el Gobierno. La CTV se refiere además a una investigación realizada por una organización no gubernamental, que demostró que en 2018 se habían registrado 387 casos de vulneración del derecho a la libertad de expresión y que 24 personas habían sido encarceladas por publicar en las redes sociales opiniones en las que criticaban las acciones del Gobierno o datos que mostraban la emergencia social, económica y política del país.

La Comisión toma nota de la aprobación de la «Ley Constitucional contra el Odio, por la coexistencia pacífica y la tolerancia» (Ley núm. 41.274, de 8 de noviembre de 2017) y, más concretamente, de su artículo 20, en el que se establece que « Quien públicamente o mediante cualquier medio apto para su difusión pública fomenta, promueve o incite al odio, la discriminación o la violencia contra una persona o conjunto de personas, en razón de su pertenencia real o presunta a determinado grupo social, étnico, religioso, político [...] será sancionado con prisión de diez a veinte años, sin perjuicio de la responsabilidad civil y disciplinaria por los daños causados». Señala que, de conformidad con el artículo 21 de la Ley, la pertenencia real o presunta a un grupo político determinado se considerará como una circunstancia agravante del delito. La Comisión observa que varios órganos, en particular la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), han expresado su preocupación por el carácter amplio, vago y ambiguo de los términos mencionados en el artículo 20 de la citada Ley Constitucional, y destacó que las declaraciones formuladas por el Gobierno indican que será utilizado para perseguir a la oposición política y criminalizar la expresión de opiniones contrarias al sistema político establecido (CIDH, Informe de país sobre Venezuela. Situación de los derechos humanos en Venezuela, diciembre de 2017).

La Comisión observa que la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en su informe de 2019 sobre la situación de los derechos humanos en la República Bolivariana de Venezuela, expresó preocupaciones similares sobre la mencionada Ley núm. 41.274, destacando también que las sucesivas leyes y reformas han facilitado la criminalización de la oposición y de cualquier persona crítica con el Gobierno mediante la aprobación de disposiciones vagas, el aumento de sanciones por actos amparados por el derecho a la libertad de reunión pacífica y el uso de la jurisdicción militar en el caso de civiles. La Alta Comisionada de las Naciones Unidas señala además que ni la Fiscalía General ni la Defensoría del Pueblo, ni el Gobierno ni la policía otorgan protección a las víctimas y los testigos de violaciones de los derechos humanos, y que el Fiscal General ha contribuido a la estigmatización y descrédito de la oposición y de quienes critican al Gobierno, vulnerando así el principio de presunción de inocencia. La impunidad ha permitido que se repitan las vulneraciones de los derechos humanos, ha envalentonando a los autores y ha marginado a las víctimas (A/HRC/41/18, 9 de octubre de 2019, párrafos 35, 36, 57, 77 y 80). La Comisión toma nota de que, en su resolución aprobada en octubre de 2019, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas condena enérgicamente la represión y la persecución generalizadas por motivos políticos en la República Bolivariana de Venezuela e insta al Gobierno a que ponga inmediatamente en libertad a todos los presos políticos y a todas las demás personas que han sido privadas arbitrariamente de su libertad. La Comisión observa además que el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas destaca que el Fiscal de la Corte Penal Internacional (CPI) ha decidido iniciar un examen preliminar de la situación en el país para analizar los delitos presuntamente cometidos, desde por lo menos abril de 2017, en el contexto de las manifestaciones y los disturbios políticos conexos. Toma nota además de que, el 30 de abril de 2020, varios expertos en derechos humanos de las Naciones Unidas manifestaron estar alarmados por el aumento de las amenazas, los ataques y las acusaciones contra periodistas, así como por la criminalización de los defensores de los derechos humanos desde que se había declarado el estado de emergencia sanitaria el 13 de marzo de 2020 como resultado de la pandemia mundial del virus (comunicado de prensa de la CDHO, 30 de abril de 2020).

Por último, la Comisión toma nota del informe de la Comisión de Encuesta de la OIT nombrada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo 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), de los que el Consejo de Administración de la OIT tomó nota en su 337.ª reunión (GB.337/INS/8, octubre de 2019). En particular, la Comisión toma nota de que la Comisión de Encuesta de la OIT había observado con preocupación que: i) se han imputado delitos graves, tipificados como delito en el Código Penal y el Código Orgánico de Justicia Militar, contra dirigentes empleadores, sindicalistas y miembros de organizaciones de empleadores por actos realizados durante el ejercicio de sus actividades, como la participación en actividades de protesta o la expresión de opiniones sobre cuestiones directamente relacionadas con la defensa de los intereses de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como ii) su enjuiciamiento por un tribunal militar que constituye una grave violación del ejercicio de las libertades civiles básicas, como la libertad de expresión y la libertad de reunión. La Comisión toma nota de que los tipos penales aplicados como resultado de las acciones llevadas a cabo durante las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a los cuales se refirió la Comisión de Encuesta de la OIT incluyen, entre otros, los siguientes: causar pánico y/o zozobra en la población a través de la difusión de

informaciones falsas, proferir insultos contra los guardianes del orden y las fuerzas armadas, asociación ilícita, traición, terrorismo, resistencia y desacato a la autoridad.

La Comisión **deplora** que se siga criminalizando a los movimientos sociales y la expresión de opiniones opuestas al sistema político, social o económico establecido. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, tanto en la legislación como en la práctica, para poner fin de inmediato a toda violación de las disposiciones del Convenio, velando por que nadie que, de manera pacífica, exprese opiniones políticas o se oponga al sistema político, social o económico establecido pueda ser condenado a una pena de prisión, con arreglo a la cual podría imponérsele el trabajo obligatorio. Pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones del Código Penal, el Código Orgánico de Justicia Militar y la Ley núm. 41.274 mencionadas anteriormente, así como información detallada sobre las decisiones judiciales basadas en ellas, con indicación de los hechos que dieron lugar a las condenas y la naturaleza de las sanciones impuestas. Por último, la Comisión pide al Gobierno que garantice la inmediata liberación de toda persona condenada a una pena de prisión que implique trabajo forzoso, por expresar pacíficamente sus opiniones políticas o por oponerse al sistema político, social o económico establecido.**

Viet Nam

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 2007)

Artículos 1, 1), 2, 2) y 25 del Convenio. Trata de personas. 1. *Sanciones penales y aplicación de la ley.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 119 del Código Penal prohíbe la trata de personas, y de que gracias a la adopción de la Ley sobre la prevención y la eliminación de la trata de seres humanos se ha reforzado la definición de trata de personas que figura en ese artículo.

La Comisión toma nota de la información estadística que el Gobierno proporciona en su memoria sobre la aplicación del artículo 119 del Código Penal, así como de la Ley sobre la prevención y la eliminación de la trata de seres humanos. El Gobierno indica que entre 2016 y 2019 se detectaron 1 059 casos de trata en todo el país, con 1 432 responsables y 2 674 víctimas de trata. Las autoridades competentes investigaron 825 casos, de los cuales se procesaron 478, con 885 personas acusadas. Además, se han enjuiciado 444 casos, con 909 demandados, y se han resuelto y se han dictado sentencias en 444 casos, con 818 demandados. Sin embargo, la Comisión toma nota de la falta de información sobre el número de condenas y sanciones impuestas. **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para garantizar la aplicación estricta de la legislación nacional, a fin de que se impongan y se hagan cumplir, a los responsables, penas de prisión lo suficientemente eficaces y disuasorias. También solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluso en relación con la formación y la creación de capacidades de las autoridades encargadas de la aplicación de la ley, así como sobre los resultados alcanzados. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación en la práctica del artículo 119 del Código Penal y de la Ley sobre la prevención y la eliminación de la trata de seres humanos, así como sobre el número de enjuiciamientos realizados y de condenas y de sanciones específicas impuestas.**

2. *Política nacional. Protección de las víctimas.* La Comisión había tomado nota de la adopción del Programa de acción para prevenir y combatir la trata de personas para el periodo 2016-2020. También tomó nota de que se habían adoptado diversas circulares en relación con la prevención y la eliminación de la trata de personas. La Comisión pidió al Gobierno que continuara realizando esfuerzos para prevenir y combatir la trata de personas, y que proporcionara información sobre las medidas adoptadas y los resultados alcanzados.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que se ha establecido un organismo para coordinar la aplicación del Programa de acción para prevenir y combatir la trata de personas. El Gobierno también indica las medidas adoptadas para reforzar la cooperación internacional a este respecto, incluida la ratificación de los convenios internacionales pertinentes y la firma de una serie de acuerdos bilaterales. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere al proyecto «Recibir, verificar, proteger y apoyar a las víctimas de trata» para el periodo 2016-2020, con miras a que las víctimas de trata puedan acceder a los servicios básicos de apoyo social e integrarse en la comunidad y alentar a la sociedad civil y a los individuos a proporcionar asistencia a las víctimas, así como para establecer centros de acogida/alojamiento para las víctimas. Desde 2016 hasta la primera mitad de 2019, se identificaron 1 254 víctimas a las que se proporcionó asistencia apropiada, incluidos un alojamiento seguro, orientación psicológica, atención médica, educación para la vida y la asistencia jurídica solicitada, así como el traslado a la casa de su familia o a otros establecimientos de apoyo a las víctimas. **La Comisión pide al Gobierno que continúe tomando medidas para garantizar que las víctimas de trata reciben los servicios y la protección que necesitan, y que proporcione información sobre el número de personas que se benefician de esos servicios. También pide al Gobierno que indique si cuando, en 2020, finalice el programa actual se desarrollará un nuevo Programa de acción para prevenir y combatir la trata de personas.**

Artículos 1, 1) y 2, 1). Trabajo exigido en centros de rehabilitación de toxicómanos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que las personas ingresadas en centros de rehabilitación de toxicómanos participan en trabajos productivos. Según el artículo 104 de la Ley sobre la Tramitación de las Infracciones Administrativas, el Tribunal popular de distrito examinará los casos y podrá decidir enviar a los toxicómanos de más de 18 años, a los que se han aplicado medidas educativas en pabellones de pueblos y ciudades, pero que siguen siendo adictos, a centros de rehabilitación obligatoria para que reciban tratamiento, trabajen, sigan programas educativos y de formación profesional y se reintegren en la comunidad. El Gobierno también indicó que el artículo 27 del Decreto núm. 221/2013/ND-CP establece las condiciones de trabajo en los centros de rehabilitación. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre la aplicación del artículo 27 del Decreto núm. 136/2016/ND-CP en la práctica, incluida información sobre el número de personas a las que se envía a centros de rehabilitación de toxicómanos, así como sobre los tipos de trabajos que realizan esas personas.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno informa de que actualmente hay 37 384 personas en los centros de rehabilitación de toxicómanos. Los tipos de trabajos que se organizan para el tratamiento incluyen la reparación mecánica, la costura, la carpintería, el cultivo y otras tareas agrícolas, los trabajos con ratán, la producción de productos tradicionales y el procesamiento preliminar de productos agrícolas, entre otros. El Gobierno hace hincapié en que se envía a las personas interesadas a centros de rehabilitación de toxicómanos por decisión judicial, y en que los trabajos de rehabilitación se llevan a cabo bajo la supervisión de las autoridades públicas. Sin embargo, la Comisión también toma nota de que, en sus observaciones finales de 2019, el Comité de Derechos Humanos expresó su preocupación en relación con la práctica de trabajo forzoso y las difíciles condiciones de trabajo en los centros de rehabilitación de toxicómanos (CCPR/C/VNM/CO/3, párrafo 31). ***La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación del artículo 27 del Decreto núm. 136/2016/ND-CP en la práctica, incluida información acerca del número de personas que son enviadas a centros de rehabilitación de toxicómanos y sobre los tipos de trabajos que realizan esas personas.***

Artículo 2, 2), a). Servicio militar obligatorio. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en virtud de la Ley sobre las Milicias y las Fuerzas de Autodefensa de 2009, los nacionales de Viet Nam de entre 18 y 45 años (los hombres) y de entre 18 y 40 años (las mujeres) están obligados a servir en las milicias o las fuerzas de autodefensa (artículo 9). Las funciones de las milicias y las fuerzas de autodefensa incluyen, entre otras cosas, la protección de los bosques y la prevención de los incendios, la protección del medio ambiente, y la construcción y el desarrollo socioeconómico de localidades y establecimientos (artículo 8, 4)). El Gobierno indicó que entre estos trabajos figuran el dragado de canales, la construcción de carreteras, el apoyo al desarrollo económico de los hogares, la plantación de árboles y la contribución a la reducción y eliminación de la pobreza. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que las personas que trabajan en virtud de leyes que obligan a realizar el servicio militar, incluso en las milicias y las fuerzas de autodefensa, solo realizan trabajos de naturaleza militar.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de que las disposiciones en relación con la participación de las milicias y las fuerzas de autodefensa en tareas de desarrollo socioeconómico se suprimieron con la adopción de la Ley sobre las Milicias y las Fuerzas de Autodefensa en noviembre de 2019, con la asistencia técnica de la OIT. El Gobierno también indica que actualmente hay 1 396 431 de personas en las milicias y fuerzas de autodefensa.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Zimbabwe

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (ratificación: 1998) y Protocolo de 2014 (ratificación: 2019)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), recibidas el 1.º de septiembre de 2019 y el 29 de septiembre de 2020, respectivamente.

Artículos 1, 1), 2, 1) y 25 del Convenio. Trata de personas. 1. Aplicación de la ley y sanciones. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la promulgación de la Ley sobre la Trata de Personas, de 2014, que prevé penas de cadena perpetua o de cualquier periodo definido de prisión de no menos de diez años por delitos relacionados con la trata de personas (artículo 3, 2), partes I y II). La Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información sobre la aplicación en la práctica de la Ley sobre la Trata de Personas, de 2014.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno informa de que, entre 2016 y 2018, la policía recibió y abordó 72 casos de trata de personas, 71 de los cuales afectaban a mujeres víctimas de trata con fines de servidumbre doméstica en Kuwait y Oriente Medio. Se arrestó a veinticuatro personas y los casos se

encuentran en diversas fases del enjuiciamiento. Asimismo, la Comisión toma nota de que, según el documento del segundo Plan Nacional de Acción sobre la Trata de Personas (NAPLAC) 2019-2021, como parte de la creación de capacidades de los funcionarios encargados de la aplicación de la Ley, la policía ha incluido la trata de personas en sus módulos de formación. Esto incluye la Ley sobre la Trata de Personas, investigaciones de casos relacionados con la trata de personas, y la sensibilización pública. Se realizó un taller de creación de capacidades para miembros del Poder Judicial sobre juicios y veredictos en casos de trata de personas en el que participaron 20 jefes provinciales de la Fiscalía y 10 jefes provinciales de la Magistratura. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva de la Ley sobre la Trata de Personas y que proporcione información sobre las condenas impuestas y las sanciones aplicadas. También solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el número de casos de trata tanto con fines de explotación sexual como con fines de explotación laboral que han sido detectados e investigados por las autoridades competentes.**

2. *Programa de acción. Protección de las víctimas.* En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas en el marco del NAPLAC 2016-18, así como sobre los resultados alcanzados a este respecto.

La Comisión toma nota de que el ZCTU indica que aún falta sensibilización sobre la cuestión de la trata de personas, así como políticas y programas para ayudar y proteger a las víctimas de trata.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las actividades realizadas en el marco del NAPLAC 2016-18, que incluyen: i) las campañas de sensibilización llevadas a cabo en Harare y Bulawayo para informar al público sobre la Ley sobre la Trata de Personas, así como acerca de los delitos en materia de trata; ii) la distribución de materiales informativos que contienen mensajes contra la trata; iii) la conmemoración del día mundial contra la trata de personas y sensibilización en relación con diversos tipos de trata de personas, y iv) el establecimiento de un sistema de remisión para velar por que se preste ayuda y protección a las víctimas de trata. El Gobierno también señala que la asistencia para la reintegración proporcionada a las víctimas repatriadas y otras víctimas de trata incluye: centros de acogida; apoyo médico, educativo, psicosocial y jurídico; formaciones en programas académicos, de adquisición de competencias y de creación de medios de subsistencia; apoyo financiero para iniciar proyectos generadores de ingresos; y para los que tienen niños en edad escolar, asistencia con arreglo a los diversos programas gubernamentales de becas como, por ejemplo, el Módulo Básico de Asistencia Educativa (BEAM).

La Comisión también toma nota de que, según la memoria del Gobierno en virtud del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), en el Hospital de Harare se renovó el centro de acogida para las víctimas de trata. Se proporcionó asistencia para la reintegración, incluidos apoyo para iniciar proyectos generadores de ingresos y formaciones académicas y para la adquisición de competencias, a un total de 100 mujeres víctimas de trata. Por último, la Comisión toma nota de que el NAPLAC se ha actualizado sobre la base de las principales conclusiones, las lecciones aprendidas y las recomendaciones de la evaluación del anterior NAPLAC, que orientará la respuesta nacional a la trata de personas para el periodo 2019-2021. **La Comisión pide al Gobierno que continúe realizando esfuerzos para combatir la trata de personas y que proporcione información sobre las medidas adoptadas en materia de prevención, protección, asistencia y repatriación para las víctimas de trata, en particular en el marco del NAPLAC 2019-2021.**

Artículos 1, 1) y 2, 1). 1. *Legislación sobre la vagancia.* En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló a la atención del Gobierno ciertas disposiciones de la Ley de Vagancia (capítulo 10:25), en virtud de la cual toda persona sospechosa de ser vagabunda, que se define como una persona que no tiene lugar de residencia fija ni medios de subsistencia determinados y deambula de un lugar a otro, o como cualquier persona que vive de la mendicidad o de otra forma deshonesto o indigna (artículo 2, a) y b)), puede ser arrestada por la policía, llevada ante un juez y, en consecuencia, retenida en un centro de restablecimiento, en el que se ofrecen cuidados a esas personas y reciben la instrucción o la formación necesarias para encontrar por primera vez o volver a encontrar un empleo (artículo 7, 1)). Tomó nota de que las disposiciones de la Ley de Vagancia están redactadas de manera tan general que pueden utilizarse como un medio de obligación indirecta a trabajar. Asimismo, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que la Ley de Vagancia se enmendaría a fin de ponerla de conformidad con el Convenio.

La Comisión toma nota de las observaciones del ZCTU respecto a que la Ley de Vagancia sigue sin modificarse y no se han realizado progresos a este respecto.

Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que diversos textos legislativos se están poniendo de conformidad con la Constitución y que Ley de Vagancia es una de las leyes que se ha decidido alinear. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar que, en el contexto de la alineación de su legislación con la Constitución, se enmiende la Ley de Vagancia, a fin de que sus disposiciones se limiten a cubrir las situaciones en las que las personas perturban el orden público o la tranquilidad o llevan a cabo actividades ilegales.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (ratificación: 1998)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno de 2019 y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), recibidas el 1.º de septiembre de 2019.

Artículo 1, a), del Convenio. Sanciones penales que conllevan trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden público, social o económico establecido. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que pueden imponerse penas de prisión (que entrañan trabajo obligatorio en virtud del artículo 76, 1), de la Ley de Prisiones (capítulo 7:11) y el artículo 66, 1), del Reglamento (general) de prisiones, de 1996) en virtud de varias disposiciones de la legislación nacional en circunstancias que corresponden a lo expuesto en el artículo 1, a), del Convenio, a saber:

- los artículos 15, 16, 19, 1), b), y c), y 24-27 de la Ley de Seguridad y Orden Público (POSA): publicar o difundir falsas declaraciones perjudiciales para el Estado; formular una falsa declaración sobre el Presidente; realizar cualquier acción, o utilizar un lenguaje o distribuir o exponer escritos, signos u otras representaciones visibles que sean de carácter amenazante, insultante u ofensivo con la intención de afectar la tranquilidad pública; la falta de notificación de la intención de celebrar reuniones públicas, la violación de la prohibición de realizar reuniones o manifestaciones públicas;
- los artículos 31 y 33 de la Ley del Código Penal (Codificación y Reforma) (capítulo 9:23), en su tenor enmendado en 2005, que contiene disposiciones similares a los artículos antes mencionados de la POSA en relación con la publicación o comunicación de falsas declaraciones perjudiciales para el Estado o formular una falsa declaración relativa al Presidente, etc., y
- los artículos 37 y 41 de la Ley del Código Penal en virtud de los cuales podrán imponerse penas de prisión, entre otras cosas, por participar en reuniones y manifestaciones con la intención de «perturbar la paz, la seguridad o el orden público»; utilizar un lenguaje, distribuir o exhibir escritos, signos u otras representaciones visibles de carácter amenazante, insultante u ofensivo «con la intención de afectar la tranquilidad pública» y provocar desórdenes en lugares públicos con una intención similar.

La Comisión toma nota de las observaciones realizadas por el ZCTU respecto a que las disposiciones de la POSA que regulan las reuniones públicas todavía se utilizan para prohibir las reuniones sindicales y otras protestas. El nuevo proyecto de ley para derogar la POSA, a saber, el proyecto de ley de mantenimiento de la paz y el orden (MOPO), que está ante el Parlamento, es más draconiano que la POSA. La Comisión también toma nota de que el ZCTU indica que 20 de sus miembros se enfrentan a cargos penales en virtud del artículo 37 de la Ley Penal por haber participado en una acción de protesta organizada por el ZCTU en octubre de 2018, y que si son condenados estarán sujetos a realizar trabajo forzoso con arreglo a la Ley de Prisiones.

La Comisión toma nota de que en su memoria complementaria el Gobierno señala que la POSA se derogó en noviembre de 2019 y fue sustituida por la Ley MOPO que establece claramente las líneas de conducta de la policía y las fuerzas de seguridad. La Comisión también toma nota del contenido del proyecto de ley MOPO transmitido por el ZCTU junto con sus observaciones.

La Comisión **lamenta** tomar nota de que si bien los artículos 15, 19 y 21 de la POSA han sido derogados, las disposiciones correspondientes figuran en los artículos 31, 33 y 37 de la Ley del Código Penal. También toma nota de que los artículos 25 a 27 de la POSA en relación con la falta de notificación de la intención de celebrar reuniones públicas, y la violación de la prohibición de realizar reuniones o manifestaciones públicas se reproducen en los artículos 7, 5) y 8, 11) del proyecto de ley MOPO, y prevén penas de prisión que conllevan trabajo penitenciario obligatorio. A este respecto, la Comisión toma nota de Declaración de fin de misión del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación, Sr. Clément Nyaletsossi Voule, en su visita a Zimbabwe (17 a 27 de septiembre de 2019) en la que señaló que el proyecto de ley MOPO no propone enmiendas de fondo significativas destinadas a abordar los principales problemas que prevalecen en la POSA. También indicó que el proyecto tiene similitudes preocupantes con la POSA, revelando un ámbito común en el que el ejercicio del derecho de reunión pacífica no está plenamente garantizado. El proyecto de ley MOPO sigue otorgando a los organismos encargados de hacer cumplir la ley una discrecionalidad y unos poderes regulatorios amplios.

Refiriéndose a su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión recuerda una vez más que el artículo 1, a) del Convenio prohíbe el uso de «ninguna forma» de trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo penitenciario obligatorio, como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Sin embargo, el Convenio no prohíbe que se impongan penas que conlleven trabajo obligatorio a las personas que recurren a la violencia, incitan a la violencia, o participan en los preparativos para realizar actos de violencia. En cambio, las penas que entrañan trabajo obligatorio no están de conformidad con el Convenio cuando sancionan la prohibición de la expresión pacífica de opiniones no violentas que son críticas con la política del Gobierno y con el sistema político establecido, tanto si dicha prohibición ha sido impuesta por la

ley o en virtud de una decisión administrativa. Habida cuenta de que las opiniones y puntos de vista que se oponen al sistema establecido pueden expresarse no solo por medio de la prensa y otros medios de comunicación, sino también en diversos tipos de reuniones y asambleas, si tales reuniones y asambleas están sujetas a una autorización previa otorgada discrecionalmente por las autoridades y las infracciones pueden ser castigadas por sanciones que entrañen un trabajo obligatorio, esas disposiciones también quedan incluidas en el ámbito del Convenio (párrafos 302 y 303).

Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que los artículos 31, 33, 37 y 41 de la Ley del Código Penal y los artículos 7, 5) y 8, 11), de la Ley MOPO se derogan o enmiendan para ponerlos en conformidad con el Convenio a fin de garantizar que no se imponen sanciones que conlleven trabajo obligatorio, incluidas penas de prisión que entrañen trabajo penitenciario obligatorio, a las personas que tienen o expresan determinadas opiniones políticas o manifiestan su oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Pendiente de la adopción de tales medidas, la Comisión solicita al Gobierno que comuniquen información sobre la aplicación en la práctica de esas disposiciones, incluyendo copias de las resoluciones judiciales pertinentes e indicando las sanciones impuestas.

Artículo 1, d). Sanciones penales que conlleven trabajo obligatorio como castigo por haber participado en huelgas. En sus comentarios anteriores, la Comisión hizo referencia a ciertas disposiciones de la Ley del Trabajo (artículos 102, b), 104, 2) y 3), 109, 1) y 2), y 122, 1)) que sancionan a las personas que realizan una acción colectiva ilegal con penas de prisión, que entrañan la realización de trabajo penitenciario obligatorio. La Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que esos artículos de la Ley del Trabajo están incluidos en el proyecto de principios para la armonización y revisión de la legislación del trabajo de Zimbabwe. En 2011, los interlocutores sociales expresaron su acuerdo en cuanto al principio de racionalizar los mecanismos relativos a la acción laboral colectiva y revisar las facultades ministeriales y las competencias del Tribunal del Trabajo en relación con dicha acción. Este principio proporcionaría el marco para enmendar el artículo 102, b), que define los servicios esenciales, el artículo 104 sobre la votación para realizar una huelga, los artículos 107, 109 y 112 relativos a las sanciones penales excesivas, que incluyen largos periodos de prisión y la supresión del registro de un sindicato, así como el despido de los trabajadores que participan en una acción laboral colectiva. Si bien el Gobierno indicó que la modificación de la Ley del Trabajo se estaba llevando a cabo con la participación de los interlocutores sociales y que para ello se tendrían en cuenta los comentarios de la Comisión de Expertos, la Comisión tomó nota de que la Ley del Trabajo (enmienda) núm. 5, promulgada en agosto de 2015 no ponía los artículos antes mencionados de conformidad con el Convenio. Por consiguiente, la Comisión instó de nuevo al Gobierno a tomar las medidas necesarias a este respecto.

La Comisión toma nota de que el ZCTU indica que no se han enmendado las disposiciones antes mencionadas. A este respecto, la Comisión tomó nota con profunda preocupación de la falta de progresos en la reforma de la legislación del trabajo en su observación de 2019 en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

La Comisión **lamenta** tomar nota de que la memoria del Gobierno no contiene información sobre este punto. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a garantizar que los artículos 102, b), 104, 2)-3), 109, 1)-2), y 112, 1), de la Ley del Trabajo (capítulo 28:01) se enmienden a fin de que no se puedan imponer penas de prisión por organizar o participar pacíficamente en huelgas, de conformidad con el artículo 1, d), del Convenio.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 29** (Arabia Saudita, Belice, Congo, Djibouti, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, España, Federación de Rusia, Ghana, Guinea Ecuatorial, Haití, Kirguistán, Lesotho, Líbano, Liberia, Madagascar, Maldivas, Malí, Mozambique, Myanmar, Níger, Omán, Países Bajos: Aruba, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Polonia, Qatar, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Árabe Siria, República Unida de Tanzania, Rumania, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Samoa, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Serbia, Seychelles, Somalia, Sudáfrica, Sudán, Sudán del Sur, Suecia, Suiza, Suriname, Tayikistán, Togo, Trinidad y Tabago, Turquía, Ucrania, Uganda, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela, Viet Nam, Zimbabwe); el **Convenio núm. 105** (Barbados, Belice, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, Eritrea, Estados Unidos de América, Federación de Rusia, Filipinas, Granada, Guinea Ecuatorial, Kazajistán, Kirguistán, Lesotho, Líbano, Liberia, Maldivas, Mozambique, Países Bajos: Aruba, Pakistán, Panamá, Perú, República Árabe Siria, República Unida de Tanzania, Saint Kitts y Nevis, Samoa, San Vicente y las Granadinas, Serbia, Seychelles, Sierra Leona, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Sudán del Sur, Suriname, Tayikistán, Turkmenistán, Ucrania, Uzbekistán, Zimbabwe).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por el siguiente Estado en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm. 105** (Rumania).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguientes Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 29** (*Eslovaquia, Eslovenia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla, Bermudas, Gibraltar, Guernsey, Islas Malvinas: Falkland, Isla de Man, Islas Vírgenes Británicas, Jersey, Montserrat, Santa Elena, Seychelles, Suriname*); **Convenio núm. 105** (*Arabia Saudita, Eslovaquia, Eslovenia, España, Malta, Mauritania, México, Omán, Panamá, Polonia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla, Bermudas, Gibraltar, Guernsey, Islas Malvinas: Falkland, Isla de Man, Islas Vírgenes Británicas, Jersey, Montserrat, Santa Elena, Seychelles, Suriname, Uruguay*).

Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los menores

Observación general

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

Tras las celebraciones del Centenario de 2019, la OIT celebra otro logro, la histórica **ratificación universal** de uno de sus convenios fundamentales, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Desde la fundación de la OIT en 1919, el trabajo infantil ha sido una de sus principales preocupaciones y se han adoptado varios convenios en este ámbito, incluido el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), que es otro convenio fundamental cuyo objetivo es la eliminación progresiva del trabajo infantil. La Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil de 1998, un movimiento que pedía nuevas acciones contra el trabajo infantil, allanó el camino para que los mandantes de la OIT consideraran aún más urgente elaborar un instrumento internacional para luchar contra el trabajo infantil y sus peores formas. Reconociendo el creciente consenso internacional respecto a que ciertas formas de trabajo infantil eran tan peligrosas y nocivas para el bienestar de los niños que ya no se podían tolerar, la comunidad internacional se expresó a través de una sola voz para adoptar, el 17 de junio de 1999, un nuevo instrumento para conseguir la **prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil**. El Convenio núm. 182 no solo ha conseguido el extraordinario éxito de ser el primer convenio de la OIT que consigue la ratificación universal; sino que también ha sido decisivo para conseguir que la tasa de ratificación del Convenio núm. 138 supere el 90 por ciento.

La Comisión saluda la ratificación universal del Convenio núm. 182, que actualmente es una norma de referencia en cada uno de los Estados Miembros de la OIT. La Comisión considera que esta ratificación universal refleja el consenso global de que las peores formas de trabajo infantil son inaceptables independientemente del nivel de desarrollo de un país y pone de relieve la voluntad de los Estados Miembros de la OIT de garantizar que todo niño, en cualquier lugar, esté protegido de las peores formas de trabajo infantil. La ratificación universal también allana el camino para la armonización en todo el mundo de las políticas nacionales y las leyes en materia de trabajo infantil, y representa una oportunidad para incorporar consideraciones sobre el trabajo infantil en las políticas y planes nacionales pertinentes.

La Comisión toma nota de que el Convenio se centra muy específicamente en las formas extremas de trabajo infantil, y de que abarca el derecho penal, el derecho laboral y componentes programáticos, haciendo hincapié en la necesidad de tomar **medidas inmediatas y efectivas para prohibir en la legislación y eliminar en la práctica las peores formas de trabajo infantil** para todas las personas **menores de 18 años**. La **definición de peores formas de trabajo infantil incluye**: a) la esclavitud y el trabajo forzoso, incluida la trata de niños, la servidumbre por deudas y el reclutamiento forzoso de niños para un conflicto armado; b) la prostitución de niños y la pornografía infantil; c) la utilización de niños en actividades ilícitas, en particular para la producción y tráfico de drogas, y d) los trabajos que pueden dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Varios países han adoptado una amplia legislación para prohibir las peores formas de trabajo infantil o han enmendado el marco legislativo existente para ponerlo en conformidad con las disposiciones del Convenio. La Comisión había tomado nota de que, habida cuenta del amplio ámbito de aplicación del Convenio, en la mayor parte de los casos, debía hacerse hincapié en la necesidad de disposiciones legales explícitas para garantizar la plena aplicación del Convenio. A este respecto, la Comisión subrayó la importancia de promulgar disposiciones legales que prohíban las peores formas de trabajo infantil y cubran tanto a los niños como a las niñas menores de 18 años, mientras que la prohibición de la **venta y trata de niños** cubre la trata interna y externa tanto con fines de explotación laboral como con fines de explotación sexual.

En lo que respecta a **la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución**, la Comisión ha hecho hincapié, en varias ocasiones, en la importancia de castigar a todos los que *utilizan* a niños para la prostitución, distinguiendo claramente la edad de consentimiento sexual, que en diversos países es inferior a los 18 años, de la edad de protección frente a la explotación sexual comercial, que es de 18 años. Además, tomando nota de que la explotación sexual de niños a través de internet se está convirtiendo en una grave amenaza en muchos países, la Comisión ha subrayado la necesidad de abordar esta cuestión desde la perspectiva legal.

La Comisión recuerda que el Convenio define el **trabajo infantil peligroso** como el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. De conformidad con el Convenio, **los tipos de trabajo peligrosos que se prohíben a los menores de 18 años deberán determinarse** teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. En numerosas ocasiones, la Comisión ha tomado nota con satisfacción de la adopción, por diversos gobiernos, de reglamentos que contienen una lista de tipos de trabajo peligrosos que se prohíben a los menores de 18 años. La Comisión aprovecha esta oportunidad para alentar firmemente a los gobiernos que aún no han adoptado reglamentos a ese respecto a que intensifiquen sus esfuerzos para velar por la adopción de esos reglamentos, teniendo

plenamente en cuenta las orientaciones que figuran en el *párrafo 3* de la Recomendación núm. 190 y en consulta con los interlocutores sociales.

La Comisión recuerda que en el Convenio se reconoce la importancia de **la aplicación y el cumplimiento efectivos** de las disposiciones para darle efecto, incluso a través del establecimiento y la aplicación de **sanciones** adecuadas y disuasorias, así como la necesidad de establecer o designar **mecanismos de control** apropiados para vigilar la aplicación. La Comisión desea reconocer que muchos países han adoptado un marco legislativo sólido, que prevé sanciones adecuadas de tipo penal, administrativo y de otra índole por emplear a niños en las peores formas de trabajo infantil. A este respecto, la Comisión ha tomado nota del importante papel que desempeñan las fuerzas policiales nacionales, los funcionarios de control de fronteras y de inmigración y los grupos o unidades de trabajo especiales que se han creado en varios países, en la lucha contra la trata y la explotación sexual comercial de niños. Sin embargo, en diversas ocasiones, ha observado que la falta de personal y de recursos, la corrupción de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley, o su complicidad con los autores de esos delitos, han obstaculizado el control efectivo de las peores formas de trabajo infantil. Por consiguiente, la Comisión ha señalado a la atención de los gobiernos la necesidad de reforzar las capacidades de los órganos encargados de la aplicación de la ley para identificar, investigar, enjuiciar, condenar e imponer sanciones apropiadas y disuasorias a las personas culpables de infringir las disposiciones que prohíben las peores formas de trabajo infantil, incluidos los funcionarios cómplices. En muchos casos, la Comisión también ha subrayado que los niños atrapados en las peores formas de trabajo infantil, como, por ejemplo, la explotación sexual comercial y el trabajo en actividades ilícitas, deben ser tratados como víctimas y no como delincuentes. En lo que respecta al control del trabajo infantil peligroso, en muchos países son especialmente relevantes los sistemas de inspección del trabajo y en algunos otros países se han establecido unidades especiales de control del trabajo infantil o unidades de protección de la infancia. Observando que en muchos países hay niños que son objeto de explotación y realizan trabajos peligrosos en sectores que se encuentran fuera del alcance normal de la inspección del trabajo, como el trabajo doméstico infantil, el trabajo en la agricultura o el trabajo de niños por cuenta propia, la Comisión ha reiterado la necesidad de reforzar la capacidad o de ampliar el alcance de la inspección del trabajo o de otorgar a los inspectores facultades especiales a fin de velar por que los niños que trabajan en esos sectores se beneficien de la protección otorgada por la legislación nacional.

En relación con varios países, la Comisión ha expresado preocupación por las graves lagunas detectadas en la aplicación del Convenio, en particular en lo que respecta a la situación de los niños que son reclutados como combatientes, y utilizados como escudos humanos, esclavos sexuales y terroristas suicidas en zonas de conflicto. Ha instado a los gobiernos a proteger a los niños que se encuentran en situaciones de fragilidad y crisis. También ha tomado nota con preocupación de la situación de los niños que son víctimas de trata y explotación sexual comercial, turismo sexual y trabajo doméstico infantil, y de los niños que son vulnerables a las peores formas de trabajo infantil, incluidos los niños que trabajan en la calle, los niños que practican la mendicidad, los niños huérfanos a causa del VIH y el sida, así como del creciente número de niños refugiados, la mayoría de los cuales no están acompañados. La Comisión ha pedido a los gobiernos que adopten las medidas necesarias para prevenir la ocupación de niños en esas peores formas de trabajo infantil, y para retirarlos de esos trabajos y rehabilitarlos e integrarlos en la sociedad a través de la educación y de la formación profesional. La Comisión observa que muchos países han adoptado y ejecutado programas de acción específicos y medidas efectivas y en un plazo determinado para eliminar las peores formas de trabajo infantil, tal como requiere el Convenio, que han tenido un impacto significativo en la prevención de esas peores formas de trabajo y la retirada de los niños de ellas. Esto incluye planes nacionales de acción para combatir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, en particular la trata de niños, la explotación sexual comercial de niños, el trabajo infantil en régimen de servidumbre, y el trabajo infantil peligroso. A este respecto, la Comisión quiere hacer hincapié en la función que desempeña la OIT a través de su Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), a través del cual se presta apoyo a más de 100 países para que desarrollen e implementen proyectos y programas de duración determinada para combatir las peores formas de trabajo infantil. Este programa de referencia, que ahora se llama IPEC+, opera en unos 62 países de todas las regiones en colaboración con los mandatos de la OIT (gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores), así como con empresas y organizaciones de pequeños productores, ONG y organizaciones de la sociedad civil. Cabe señalar que, si bien reconoce la pertinencia del papel desempeñado por las ONG y las organizaciones de la sociedad civil, la Comisión recuerda que la responsabilidad última recae en los gobiernos que, por consiguiente, deben adoptar todas las medidas que estén a su alcance para abordar la situación de todos los niños expuestos a las peores formas de trabajo infantil, incluidos los niños de la calle, asignando todos los recursos disponibles a tal fin.

La Comisión recuerda la importancia crucial del **acceso a la enseñanza básica gratuita**, que es fundamental tanto para prevenir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil como para contribuir a la rehabilitación e inserción social de los niños retirados de esas ocupaciones. La Comisión ha observado que, en los últimos años, los Estados Miembros han llevado a cabo diversos programas para mejorar el acceso a la enseñanza básica gratuita, de conformidad con las disposiciones del Convenio, como, por ejemplo, programas de transferencias monetarias condicionadas a fin de proporcionar asignaciones financieras a las familias que se encuentran en situaciones de pobreza a condición de que sus niños asistan

a la escuela. La Comisión también ha tomado nota de las becas para niños a fin de cubrir los costes «ocultos» de la educación, por ejemplo, en uniformes, libros y transporte, así como de los programas de alimentación en las escuelas para proporcionar comidas a los niños. Estas medidas han mejorado el acceso tanto a la educación primaria como a la educación secundaria. Según el Instituto de Estadística de la UNESCO, el número de niños en edad de realizar estudios primarios o secundarios que han abandonado la escuela se redujo de 380 millones en 1999, año en el que se adoptó el Convenio, a 258 millones en 2018, a pesar de que la población mundial de niños en edad escolar ha seguido creciendo.

La Comisión recuerda que, en virtud del Convenio, la **cooperación internacional** y la **asistencia mutua** son especialmente importantes para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil. La Comisión alienta a los Estados Miembros a intensificar sus esfuerzos para mejorar la colaboración a través de acuerdos de cooperación multilaterales, regionales y bilaterales a fin de eliminar las peores formas de trabajo infantil. A este respecto, la Comisión toma nota de que la cooperación en materia de intercambio de información, control transfronterizo y formación entre órganos encargados de hacer cumplir la ley de algunos países ha contribuido a combatir la venta, la trata y la explotación sexual comercial de niños. La Comisión también desea hacer hincapié en el importante papel que desempeñan los programas de reducción de la pobreza para romper el círculo de la pobreza, lo cual es esencial para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Dada la estrecha correlación entre trabajo infantil y pobreza, la Comisión alienta a los Estados Miembros a mejorar la asistencia mutua y el apoyo al desarrollo económico y social, así como los programas de erradicación de la pobreza, incluso integrando las cuestiones relativas al trabajo infantil en los programas de desarrollo rural, los planes de alivio de la pobreza y los sistemas de protección social a fin de lograr una reducción efectiva de la pobreza de los niños.

La Comisión subraya la importancia de disponer de **datos suficientes y actualizados** sobre la naturaleza, la extensión y las tendencias de las peores formas de trabajo infantil para la aplicación efectiva del Convenio en la práctica. Asimismo, la Comisión saluda la iniciativa de varios países de realizar una encuesta nacional sobre el trabajo infantil, así como la inclusión de un módulo sobre trabajo infantil en su encuesta nacional sobre la fuerza de trabajo, lo que ha permitido supervisar las tendencias del trabajo infantil y determinar la magnitud de este trabajo y de sus peores formas. La Comisión alienta a los Estados Miembros a que continúen realizando esfuerzos con miras a adoptar las medidas necesarias para garantizar la recopilación, el procesamiento y el análisis de datos sobre la situación de los niños ocupados en las peores formas de trabajo infantil, en la medida de lo posible desglosados por edad y género.

La Comisión acoge con agrado la voluntad política que han manifestado determinados gobiernos de abordar las preocupaciones y cuestiones concretas planteadas por la Comisión sobre la aplicación práctica de las disposiciones que dan efecto al Convenio. Desde 2000, la adopción de leyes y políticas eficaces y su aplicación han dado lugar a una reducción del trabajo infantil y de sus peores formas de casi un 40 por ciento (más de 94 millones de niños), según la publicación «Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna y el trabajo infantil» de 2017. Habida cuenta de que casi 73 millones de niños todavía realizan trabajo infantil peligroso y de la persistencia de otras peores formas de trabajo infantil en muchos países, a la Comisión le preocupa lo enorme que es el desafío de eliminar completamente las peores formas de trabajo infantil y considera que es necesario adoptar medidas urgentes y eficaces. La Comisión toma nota con preocupación del aumento de la vulnerabilidad de los niños frente al trabajo infantil y sus peores formas debido a la pandemia actual de COVID-19 y la crisis económica derivada de ella. A este respecto, la Comisión observa que según el Documento temático de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo frente a la COVID-19, de 2020, la COVID-19 podría revertir los progresos realizados contra el trabajo infantil y sus peores formas en los últimos 20 años, ya que se estima que entre 42 y 66 millones de niños podrían caer en la extrema pobreza en 2020. Preocupa especialmente el aumento de las peores formas de trabajo infantil, ya que hay pruebas que indican que se han producido nuevos casos de trabajo en régimen de servidumbre, como, por ejemplo, servidumbre doméstica, así como de explotación sexual comercial, trabajo peligroso en las minas y en la agricultura, y de trabajo en una serie de actividades en talleres o fábricas en donde se explota a la mano de obra. La Comisión espera que la comunidad internacional, teniendo presentes todos los instrumentos internacionales para la protección de los niños y en colaboración con la Alianza 8.7, se mantenga firme en su compromiso de alcanzar la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para 2025. La Comisión considera que el control del cumplimiento efectivo de la legislación junto con políticas y programas nacionales en materia de trabajo infantil bien diseñados, servicios adaptados a los niños y una participación efectiva de estos, en particular, con la adopción y extensión de medidas de protección social, la ampliación del acceso a una educación básica gratuita y de calidad, y la promoción del trabajo decente para los adultos, abordando especialmente la informalidad, harán a los países más fuertes para eliminar las peores formas de trabajo infantil. Al tiempo que celebra este momento histórico, la Comisión hace un llamamiento a los mandantes tripartitos para que aprovechen el impulso de este logro histórico para redoblar sus esfuerzos a fin de cumplir el objetivo de este convenio fundamental de acabar con las peores formas de trabajo infantil en un futuro cercano y no dejar a ningún niño atrás.

Arabia Saudita

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2014)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno sobre las cuestiones que le fueron planteadas en la solicitud directa y, por otra parte, reitera el contenido de su observación adoptada en 2019 y que figura a continuación.

Artículo 2, 3). Edad de finalización de la escolaridad obligatoria. Comisión tomó nota anteriormente de que el artículo 162 de la Ley del Trabajo y el artículo 34 de su reglamento de aplicación establecen que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo es de 15 años. No obstante, tomando nota de que los niños empezaban la primaria obligatoria a los 6 años y la finalizan a los 12, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar la educación obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo de 15 años.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de la adopción de la Resolución ministerial núm. 14 en 2014, que, leída conjuntamente con la Resolución ministerial núm. 139 de 2004, establece la enseñanza obligatoria hasta la edad de los 15 años, en consonancia con la edad mínima de admisión al empleo. La Comisión toma nota asimismo de que, según el Instituto de Estadística de la UNESCO, la tasa neta de matriculación en la enseñanza primaria alcanzó el 99,77 por ciento en 2018, frente a un 96,42 por ciento en 2014. **La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre la aplicación en la práctica de la resolución ministerial núm. 14 de 2014, en particular, información estadística sobre las tasas de matriculación y de asistencia a la escuela tanto a nivel de enseñanza primaria como de secundaria.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Chad

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 3, apartado a), del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas. Reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los Niños y los Conflictos Armados en el Chad, de 15 de mayo de 2013 (A/67/845-S/2013/245, párrafos 45 y 46), a pesar de los progresos realizados en la aplicación del Plan de acción firmado entre el Gobierno y las Naciones Unidas en junio de 2011 sobre los niños vinculados a las fuerzas y grupos armados en el Chad, y, aunque el ejército nacional del Chad no reclutó a niños como cuestión de principio, el equipo de tareas en el país verificó 34 casos de reclutamiento de niños por el ejército durante el periodo sobre el que se informa. Los 34 niños parecían haber sido reclutados en el marco de la campaña que había tenido lugar a tal efecto en febrero y marzo de 2012 y en el curso de la cual el ejército había conseguido 8 000 nuevos reclutas. A este respecto, la Comisión toma nota de la nueva hoja de ruta, de mayo de 2013, adoptada como consecuencia de la ejecución de las actividades previstas en el Plan de acción sobre los niños vinculados a las fuerzas y grupos armados en el Chad, con objeto de conseguir que se respete íntegramente el plan de acción de 2011 por el Gobierno del Chad y el equipo de tareas de las Naciones Unidas. La Comisión observó que, en el marco de esta hoja de ruta, una de las prioridades consiste en acelerar la adopción del anteproyecto del Código de Protección de la Infancia, que prohíbe el reclutamiento y la utilización de personas menores de 18 años en las fuerzas nacionales de seguridad y prevé sanciones a estos efectos. Por otra parte, se han previsto para 2013 procedimientos de quejas transparentes, eficaces y accesibles en los casos de reclutamiento y utilización de niños, así como la adopción de medidas destinadas a investigar de forma inmediata e independiente todas las denuncias de reclutamiento y utilización de niños dignas de crédito, e iniciar acciones penales y aplicar las sanciones disciplinarias pertinentes.

La Comisión toma nota de las informaciones que figuran en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas al Consejo de Seguridad, publicado el 15 de mayo de 2014, sobre la suerte de los niños en época de conflicto armado (A/68/878-S/2014/339). Según este informe, el despliegue de efectivos chadianos en el marco de la Misión Internacional de Apoyo a Malí con Liderazgo Africano (AFISMA) imprimió una nueva dinámica a la aplicación acelerada del Plan de acción firmado en junio de 2011 para prevenir y eliminar el reclutamiento de menores en el ejército nacional del Chad, y las autoridades del país reafirmaron su compromiso de colaborar constructivamente con las Naciones Unidas para acelerar la aplicación del Plan de acción. El Gobierno del Chad, en colaboración con las Naciones Unidas y otros asociados, ha adoptado importantes medidas para cumplir sus obligaciones. Por ejemplo, en octubre de 2013, se aprobó una directriz presidencial por la que se confirmó que la edad mínima para el reclutamiento en las fuerzas armadas y de seguridad era de 18 años. Esta directriz establece asimismo procedimientos de verificación de la edad y prevé sanciones penales y disciplinarias contra quienes violen esas órdenes. La directriz se distribuyó a los jefes de las ocho «zonas de defensa y seguridad» entre otras cosas, en el contexto de varias misiones de capacitación y verificación. Además, el 4 de febrero de 2014 se tipificó por decreto presidencial, como delito, el reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados.

No obstante, el Secretario General afirma que, si bien los esfuerzos realizados por el Gobierno para cumplir todas las obligaciones en el marco del plan de acción se tradujeron en importantes avances, persisten sin embargo algunos problemas por resolver para asegurar la sostenibilidad y la prevención efectiva frente a las violaciones que atenten contra los derechos de los niños. El Chad debería llevar a cabo un proceso amplio y exhaustivo de inspección y capacitación de sus fuerzas armadas y de seguridad para seguir previniendo la presencia de niños en sus filas, en particular, teniendo en cuenta la participación creciente del país en operaciones de mantenimiento de la paz. Aunque las Naciones Unidas no documentaron ningún nuevo caso de reclutamiento de niños en 2013 ni se

encontraron niños en las inspecciones llevadas a cabo de forma conjunta con las autoridades chadianas, en las entrevistas concertadas se confirmó que, en el pasado, soldados menores de 18 años procedentes de grupos armados se habían integrado en el ejército nacional del Chad. Según el Secretario General, las autoridades del país deben seguir dando prioridad al fortalecimiento de los procedimientos operativos, en particular, los que atañen a la verificación de la edad, de forma que los culpables de estos delitos respondan de sus actos. Por último, el Secretario General invitó a la Asamblea Nacional a proceder, en el plazo más breve posible, al examen y la aprobación del Código de Protección de la Infancia, que reforzará aún más la protección de los niños en el Chad. **La Comisión pide al Gobierno, por tanto, que intensifique sus esfuerzos para eliminar, en la práctica, el reclutamiento forzoso de los menores de 18 años por las fuerzas y los grupos armados, y a que proceda a la desmovilización inmediata y completa de todos los niños. La Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para garantizar que se inicien investigaciones y acciones judiciales contra los infractores y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias a las personas declaradas culpables de haber reclutado y utilizado a niños menores de 18 años en los conflictos armados. Por último, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar la adopción del Código de Protección de la Infancia, en el plazo más breve posible.**

Artículo 7, párrafo 2. Medidas eficaces adoptadas en un plazo determinado. Apartados a) y b). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil y librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. Niños reclutados y utilizados en un conflicto armado. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los Niños y los Conflictos Armados, de 15 de mayo de 2013 (A/67/845-S/2013/245, párrafo 49), se señaló que pese a ser alentadoras, las disposiciones adoptadas por el Gobierno para obtener la liberación de los niños movilizados, prestarles atención de inmediato y reunificarlos con sus padres o tutores no están aún en consonancia con los compromisos contraídos en el marco del Plan de acción firmado entre el Gobierno y las Naciones Unidas en junio de 2011, sobre los niños vinculados a las fuerzas y grupos armados en el Chad. La Comisión tomó nota de que una de las prioridades que figuran en la hoja de ruta de 2013 consiste en la liberación y el apoyo a la reinserción de los niños.

La Comisión toma nota de que, según el informe del Secretario General, de 15 de mayo de 2014, en el Ministerio de Defensa y en cada una de las ocho «zonas de defensa y seguridad» se han establecido dependencias de protección de los niños para coordinar el seguimiento y la protección de los derechos de los niños y poner en práctica actividades de sensibilización. Entre agosto y octubre de 2013, el Gobierno y las Naciones Unidas llevaron a cabo actividades conjuntas de inspección y verificación de la edad de unos 3 800 efectivos del ejército nacional del Chad en las ocho zonas. Previamente, en un taller organizado por las Naciones Unidas en julio, se habían elaborado las normas de verificación de la edad. Además, entre agosto y septiembre de 2013, 346 miembros del ejército nacional del Chad asistieron a un programa de formación de instructores sobre protección de los niños. Desde julio de 2013, los efectivos del ejército nacional del Chad que se desplegarían en Malí comenzaron a recibir capacitación previa al despliegue sobre la protección de los niños y el derecho internacional humanitario, incluidos 864 efectivos de dicho ejército que asistieron, en diciembre, a un curso de capacitación sobre protección de los niños en el centro de capacitación de Loumia. **La Comisión invita al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos y continúe colaborando con las Naciones Unidas para evitar el reclutamiento de los niños en los grupos armados y mejorar la situación de los niños víctimas de reclutamiento forzoso utilizados en los conflictos armados. Además, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que facilite informaciones sobre las medidas adoptadas para que los niños soldados separados de las fuerzas y grupos armados se beneficien de la asistencia adecuada en materia de readaptación e integración social, incluida su reintegración en el sistema de enseñanza y, en su caso, en la formación profesional. La Comisión pide al Gobierno que facilite, en su próxima memoria, información sobre los resultados obtenidos.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Congo

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2002)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas. Venta y trata de niños. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de la indicación del Gobierno, en la que se indicaba la existencia de trata de niños entre Benin y Congo, para hacerlos trabajar en Pointe-Noire, en el comercio y en los trabajos domésticos. Según el Gobierno, esos niños son forzados a trabajar todo el día en condiciones penosas, y están sometidos a todo tipo de privaciones. La Comisión había tomado nota de que los artículos 345, 354 y 356 del Código Penal, prevén sanciones para las personas declaradas culpables de rapto o de corrupción de personas, entre las que se encontraban niños menores de 18 años. Había solicitado al Gobierno que tuviese a bien indicar en qué medida se habían aplicado en la práctica los artículos 345, 354 y 356 del Código Penal. **La Comisión solicita nuevamente al Gobierno que se sirva comunicar informaciones acerca de la aplicación en la práctica de los artículos 345, 354 y 356 del Código Penal, comunicando, especialmente, estadísticas sobre el número y la naturaleza de las infracciones observadas, las encuestas realizadas, los procedimientos judiciales, las condenas y las sanciones penales aplicadas.**

Artículo 7, párrafo 2. Medidas efectivas adoptadas en un plazo determinado. Apartado b). Librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. Venta y trata de niños. En sus observaciones anteriores, la Comisión había tomado nota de la información del Gobierno, en la que reconocía que

la trata de niños entre Benin y el Congo, cuyo objetivo era el de hacerlos trabajar en Pointe-Noire en el comercio y en los trabajos domésticos, está en contradicción con los derechos humanos. Había tomado nota asimismo de que el Gobierno había adoptado algunas medidas para detener la trata de niños, entre las que se encontraba: *a)* la repatriación de niños por parte del Consulado de Benin, que son, ya sea reintegrados por la policía nacional, ya sea retirados de algunas familias, y *b)* la exigencia en las fronteras (aeropuertos) de la autorización administrativa de salida del territorio de Benin exigible a los menores (edades inferiores a los 18 años). La Comisión había solicitado al Gobierno que tuviese a bien comunicar informaciones sobre el impacto de las medidas adoptadas en cuanto a la rehabilitación y a la reinserción social de los niños, tras su retirada del trabajo. Había tomado nota de que la memoria del Gobierno no contiene información alguna al respecto. **La Comisión solicita nuevamente al Gobierno que tenga a bien comunicar informaciones sobre las medidas adoptadas en un plazo determinado para librar a los niños menores de 18 años de esta peor forma de trabajo infantil y garantizar su rehabilitación e inserción social. Además, solicita al Gobierno que se sirva comunicar informaciones acerca del impacto de estas medidas.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión había tomado nota de que, según las observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño sobre el informe inicial del Congo, de octubre de 2006 (CRC/C/COG/CO/1, párrafo 85), deberá realizarse en el país un estudio sobre las causas profundas y las repercusiones de la trata. **La Comisión solicita al Gobierno que tenga a bien comunicar informaciones acerca de los resultados de este estudio y transmitir una copia del mismo en cuanto se haya elaborado.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Djibouti

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2005)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes de 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 1 del Convenio. Política nacional destinada a garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil y aplicación práctica del Convenio. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota del Programa de Trabajo Decente por País de Djibouti 2008-2012 (PTDP) cuya prioridad era la mejora de las condiciones de trabajo para la promoción de las normas nacionales e internacionales del trabajo, haciendo especial hincapié en el trabajo infantil. Asimismo, la Comisión tomó nota de la adopción del Plan estratégico nacional para la infancia en Djibouti (PSNED) 2011-2015, para el establecimiento de un entorno protector que favorezca el respeto de los derechos fundamentales de los niños. La Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información sobre la ejecución del PTDP y el PSNED, así como sobre los resultados obtenidos en materia de eliminación progresiva del trabajo infantil. Además, solicitó al Gobierno que transmitiera información sobre los progresos alcanzados en lo que respecta a la elaboración de una política nacional específica de lucha contra el trabajo infantil.

La Comisión toma nota de que, según el UNICEF, en el periodo 2002-2012 en Djibouti el 7,7 por ciento de los niños con edades comprendidas entre los 5 y los 14 años realizaron actividades consideradas como trabajo. La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que, habida cuenta de que los estudios realizados siguen siendo proyectos, no puede comunicar los resultados obtenidos a través del PSNED. Asimismo, el Gobierno indica que debido a una falta de entendimiento con los sindicatos el PTDP no se ha podido adoptar y que espera que, con la ayuda de la Oficina, se reanude el diálogo social para la adopción y la ejecución del PTDP en un futuro próximo. Además, la Comisión toma nota del *Anuario estadístico de Djibouti* anexo a la memoria del Gobierno y de que el Gobierno indica que la Dirección de Estadística y Estudios Demográficos (DISED) no ha efectuado ninguna encuesta en materia de trabajo infantil. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el diálogo social se reanude sin demora y pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar la ejecución efectiva del PTDP y el PSNED. Le pide que transmita información sobre los resultados obtenidos en materia de eliminación progresiva del trabajo infantil y sobre los progresos realizados en lo que respecta a la elaboración de una política nacional específica de lucha contra el trabajo infantil. Por último, solicita de nuevo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que en un futuro próximo se realicen estudios sobre la extensión y la naturaleza del trabajo infantil en Djibouti y para que los resultados de esos estudios sean comunicados a la Oficina.**

Artículo 2, párrafo 1. Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. La Comisión había tomado nota de que en virtud del artículo 1 de la Ley núm. 133/AN/05/5.^a por la que se establece el Código del Trabajo (en adelante «Código del Trabajo»), parece que el Código solo se aplica a las relaciones de trabajo. Asimismo, tomó nota de que el Gobierno indicó que el respeto del artículo sobre la edad mínima de acceso al trabajo es efectivo en la economía formal pero no lo es en los sectores de la economía informal. Además, la Comisión tomó nota de que, a pesar de que la nueva Ley núm. 199/AN/13/6.^a que completa la Ley núm. 212/AN/07/5.^a por la que se crea la Caja Nacional de Seguridad Social extiende las prestaciones del régimen de asistencia médica a todos los trabajadores independientes que trabajan en la economía informal, el Gobierno ha reconocido que la falta de estructuración de la economía informal le impide tener una visión clara de los problemas de los jóvenes trabajadores de este sector.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que espera presentar la cuestión del trabajo informal al Consejo Nacional del Trabajo inspirándose especialmente en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). La Comisión recuerda al Gobierno que el Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica, formal o informal, y cubre todos los tipos de empleo o de trabajo, se efectúen o no sobre la base de una relación de trabajo subordinada, y sean o no remunerados. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar la protección prevista en el Convenio a los menores de 16 años que trabajan en la economía informal, especialmente adaptando y reforzando la inspección del trabajo a fin de mejorar la capacidad de los inspectores del trabajo de identificar los casos de trabajo infantil. Pide al Gobierno que comunique información a este respecto así como sobre los resultados obtenidos.**

Artículo 2, párrafo 3. Edad de finalización de la escolaridad obligatoria. La Comisión tomó nota de que en virtud del artículo 4 de la Ley núm. 96/AN/00/4,^a, que establece la orientación del sistema educativo de Djibouti, el Estado garantiza la educación a los niños de 6 a 16 años. Asimismo, la Comisión tomó nota de que, en 2006, la tasa neta de escolarización en la enseñanza primaria era del 66,2 por ciento y del 41 por ciento en la enseñanza secundaria.

La Comisión toma nota de que, a pesar de las mejoras que se han producido en materia de asistencia a la escuela, Djibouti sigue siendo un país con una baja tasa de escolarización de los niños y que el objetivo, inscrito en el PSNED, de alcanzar una tasa de escolarización del 100 por ciento para los niños de edades comprendidas entre los 6 y los 10 años en 2015 no se ha alcanzado. En efecto, según el Instituto de Estadística de la UNESCO, en 2014 la tasa de asistencia a la escuela primaria era del 67,39 por ciento y la tasa de asistencia a la escuela secundaria del 46,35 por ciento. **Recordando que la escolarización obligatoria es uno de los medios más eficaces para luchar contra el trabajo infantil, la Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para adoptar medidas que permitan a los niños seguir la enseñanza básica obligatoria o introducirse en un sistema escolar informal. A este respecto, también le pide que transmita información sobre las medidas adoptadas recientemente para aumentar la tasa de escolarización, tanto a nivel primario como secundario, a fin de impedir que los menores de 16 años trabajen. Sirvase transmitir estadísticas recientes sobre las tasas de asistencia a la escuela primaria y secundaria en Djibouti.**

Artículo 3, párrafo 1. Edad de admisión a los trabajos peligrosos. La Comisión había tomado nota de que, en virtud del artículo 112 del Código del Trabajo, las mujeres o los «jóvenes» de edades comprendidas entre los 16 y los 18 años no pueden tener un empleo que, a solicitud de un inspector del trabajo, un médico acreditado haya considerado que es superior a sus fuerzas. Sin embargo, la Comisión observó que en la legislación nacional no parece existir disposición alguna que especifique una edad mínima de 18 años para la admisión a todo tipo de empleos o trabajos que por su naturaleza o las condiciones en que se realicen puedan resultar peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, tal como se exige en el artículo 3, 1), del Convenio. **Tomando nota de nuevo de que la memoria del Gobierno no contiene información a este respecto, la Comisión le pide que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que ningún menor de 18 años esté autorizado a ejercer un trabajo peligroso, con arreglo al artículo 3, 1). También solicita al Gobierno que transmita información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 3, párrafo 2. Determinación de los tipos de empleos o trabajos peligrosos. La Comisión recuerda que, en virtud del artículo 110 del Código del Trabajo, el trabajo de los jóvenes está formalmente prohibido en empleos domésticos y en hoteles, bares y cafeterías, a excepción de los empleos estrictamente relacionados con la restauración, y que un decreto propuesto por el Ministro del Trabajo y el Ministro de la Seguridad Social previa consulta con el Consejo Nacional de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (CONTESS), en aplicación del artículo 111 de dicho Código, establece la naturaleza de los trabajos y las categorías de empresas prohibidos a las mujeres en general, a las mujeres embarazadas y a los jóvenes, y la edad límite a la que se aplica esa prohibición. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara este decreto sobre los trabajos y empresas prohibidos a los jóvenes.

La Comisión toma nota de nuevo de que el Gobierno indica que el decreto en cuestión ha sido elaborado y que se compromete a someter su adopción al CONTESS. También señala que hasta la inspección del trabajo no ha llevado a cabo ningún control de los trabajos peligrosos realizados por jóvenes. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que adopte con carácter de urgencia las medidas necesarias para que en un futuro próximo se adopte el decreto que establece la naturaleza de los trabajos y las categorías de empresas prohibidos a los jóvenes menores de 18 años en aplicación del artículo 111 del Código del Trabajo.**

Tomando nota de que el Gobierno ha señalado que está interesado en obtener la asistencia técnica de la Oficina, la Comisión le invita a recurrir a esta asistencia a fin de facilitar la aplicación del Convenio.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2005)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículos 3, b), y 7, 2), del Convenio. Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución y medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado b). Ayuda para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil. La Comisión tomó nota de que el Comité de los Derechos del Niño había expresado de nuevo su preocupación por el elevado número de niños, en particular niñas, que se prostituyen y por la falta de estructuras que proporcionen servicios a los niños víctimas de explotación sexual.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no dispone de datos actualizados sobre la cuestión. **La Comisión insta al Gobierno a adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado para retirar a los niños de la prostitución y asegurar un seguimiento con miras a su readaptación e integración social. Además, pide al Gobierno que transmita información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículos 3, c), y 4, 1). Trabajos peligrosos y determinación de estos tipos de trabajos. En lo que respecta a la prohibición de que los menores de 18 años realicen trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañen su salud, seguridad o moralidad, tal como se exige en el artículo 3, d), del Convenio, así como en relación con la adopción de una lista de trabajos peligrosos, la Comisión se remite a sus comentarios detallados sobre el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

Artículo 6. Programas de acción para eliminar las peores formas de trabajo infantil. La Comisión había tomado nota de que en el marco de las actividades del Programa de Trabajo Decente por País de Djibouti (PTDP, 2008-2012), una de cuyas prioridades es la mejora de las condiciones de trabajo para la promoción de las normas nacionales e

internacionales del trabajo, haciendo especial hincapié en el trabajo infantil, uno de los logros previstos era que los mandantes de la OIT y los interlocutores sociales actúen conjuntamente para eliminar y prevenir las peores formas de trabajo infantil. A este respecto, se había previsto elaborar y ejecutar un plan nacional de acción para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el PTDP no se ha adoptado debido a la falta de entendimiento entre el Gobierno y las organizaciones sindicales, pero que espera que, con la ayuda de la Oficina, el diálogo social se reanude y el plan nacional de acción para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil se adopte y ejecute. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el diálogo social se reanude lo antes posible. Pide de nuevo al Gobierno que adopte medidas inmediatas y eficaces para garantizar que el plan nacional de acción para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil se elabora, adopta y ejecuta a la mayor brevedad y que transmita información sobre los progresos alcanzados a este respecto.**

Artículo 7, 2), d). Identificación de los niños especialmente expuestos a riesgos. 1. Niños huérfanos a causa del VIH y el sida. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, a pesar de las medidas adoptadas por el Gobierno para ayudar a los huérfanos y niños vulnerables, el número de huérfanos a causa del VIH y el sida está aumentado (y ha alcanzado la cifra de 8 800).

La Comisión toma nota de que el Gobierno no transmite información alguna sobre las medidas adoptadas para evitar que los niños huérfanos a causa del VIH y el sida estén ocupados en las peores formas de trabajo infantil. Sin embargo, la Comisión también toma nota de que, según la publicación del UNICEF titulada *Estado mundial de la infancia 2016: Una oportunidad justa para cada niño*, en 2014, 6 000 niños quedaron huérfanos debido al VIH y el sida. Asimismo, toma nota de la elaboración por el Ministerio de Salud de un Plan nacional de desarrollo sanitario (2013-2017) en el que se indica que, en el marco de la Asociación del Cuerno de África para la lucha contra la vulnerabilidad al VIH y la migración transfronteriza, el Gobierno se ha comprometido de nuevo a intensificar y reforzar la colaboración interministerial a nivel nacional y subregional a fin de frenar la propagación del VIH y el sida e invertir la tendencia actual de esta lacra. **Recordando que los huérfanos a causa del VIH y el sida corren un riesgo mayor de estar ocupados en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que comuniquen información sobre el impacto de las medidas, las políticas y los planes ejecutados para evitar que los niños huérfanos a causa del VIH y el sida sean ocupados en las peores formas de trabajo infantil y que transmita información sobre los resultados obtenidos.**

2. Niños que viven en la calle. La Comisión había tomado nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual los niños que viven y trabajan en la calle, en general, son de origen extranjero y se dedican a la mendicidad o trabajan como limpiabotas. Asimismo, tomó nota de que el Comité de los Derechos del Niño seguía expresando su preocupación por el número muy elevado de niños que viven en la calle y por el hecho de que estos niños sigan siendo vulnerables a la prostitución, las infecciones sexualmente transmisibles, como por ejemplo el VIH y el sida, la explotación económica y sexual y la violencia.

La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información alguna a este respecto. Sin embargo, también toma nota de que en un documento titulado *Acción humanitaria para la infancia*, publicado por el UNICEF en 2016, se indica que 200 niños que viven en la calle han recibido ayuda social gracias a la acción humanitaria llevada a cabo por el UNICEF, con la colaboración del Gobierno. **Recordando que los niños de la calle están especialmente expuestos a las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta de nuevo al Gobierno a adoptar medidas inmediatas y eficaces para protegerles de las peores formas de trabajo infantil y garantizar su readaptación y reintegración social, y le pide que transmita información sobre los progresos alcanzados a este respecto.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de que el Comité de los Derechos del Niño observó que las investigaciones realizadas en los ámbitos de la pobreza, la educación y la salud presentaban lagunas, y que los medios existentes que permitían centralizar y analizar los datos sobre la población eran insuficientes. La Comisión toma nota de que el Gobierno quiere recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para establecer estadísticas. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que adopte medidas a fin de garantizar que se dispone de estadísticas sobre la naturaleza, la amplitud y la evolución de las peores formas de trabajo infantil, desglosadas por edad y sexo, así como sobre el número de niños protegidos por las medidas que dan efecto al Convenio.**

Habida cuenta de que el Gobierno ha manifestado interés en la asistencia técnica, la Comisión le invita de nuevo a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para facilitar la aplicación del Convenio.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Dominica

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 2, 2), del Convenio. Elevar la edad inicialmente especificada para la admisión al empleo o al trabajo. Al tomar nota de que el Gobierno especificó inicialmente una edad mínima de 15 años, sujeta a ratificación, la Comisión observa que la Ley sobre la Educación de 1997 prevé una edad mínima de admisión al trabajo de 16 años. **A este respecto, la Comisión aprovecha la oportunidad de señalar a la atención del Gobierno las disposiciones del artículo 2, 2), del Convenio en la que se establece que todo miembro que haya ratificado este convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que se fijó inicialmente. Esto permite que la edad especificada**

por la legislación nacional sea armonizada con la prevista en el plano internacional. La Comisión agradecería al Gobierno tenga a bien considerar el envío a la Oficina de una declaración de esa naturaleza.

Artículo 3, 1). Edad mínima de admisión al trabajo peligroso. La Comisión tomó nota anteriormente de que, de conformidad con el artículo 7, 1), de la Ley sobre el Empleo de las Mujeres, los Jóvenes y los Niños, ningún joven (menor de 18 años) podrá tener un empleo o trabajo nocturno en cualquier empresa pública o privada, con la excepción de la empresa en que solo trabajan los miembros de la misma familia. No obstante, la Comisión observa que no existe otra disposición que prohíba el empleo de los jóvenes en un trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores. **A este respecto, la Comisión ruega al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que se prohíba a todas las personas menores de 18 años de edad la realización de trabajos peligrosos.**

Artículo 3, 2). Determinación de los tipos de trabajo peligrosos. La Comisión toma nota de que el Gobierno declara en su memoria presentada en virtud del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que en 2009 se consultará a los interlocutores sociales para la determinación de la lista de tipos de trabajo peligrosos. **Al recordar que, de conformidad con el artículo 3, 2), del Convenio, los tipos de empleo o de trabajo peligrosos serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, la Comisión ruega al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado en relación con la determinación de la lista de tipos de trabajo peligrosos que han de prohibirse a las personas menores de 18 años.**

Artículo 7, 3). Determinación de los tipos de trabajos ligeros. La Comisión toma nota de que mientras el artículo 46, 3), permite el empleo durante las vacaciones escolares de los niños a partir de los 14 años de edad (por ejemplo, en trabajos ligeros), observa que no parece existir una determinación de los tipos de trabajos ligeros autorizados para esos niños. A este respecto, la Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 7, 3), del Convenio, la autoridad competente determinará las actividades que se consideren trabajos ligeros y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo. **En consecuencia, la Comisión ruega al Gobierno que facilite información sobre toda medida adoptada o prevista para determinar las horas y las condiciones en las que el trabajo ligero podrá ser realizado por niños a partir de los 14 años de edad durante las vacaciones escolares, de conformidad con el artículo 7, 3), del Convenio.**

Artículo 9, 3). Mantenimiento de registros. La Comisión tomó nota con anterioridad de que el artículo 8, 1), de la Ordenanza sobre el empleo de mujeres, jóvenes y niños dispone el mantenimiento de registros o listas de jóvenes menores de 16 años de edad. A este respecto, la Comisión recuerda que el artículo 9, 3), del Convenio requiere el mantenimiento de tales registros para incluir a todas las personas menores de 18 años de edad. **Al tomar nota de la ausencia de información sobre este punto en la memoria del Gobierno, la Comisión ruega nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que los empleadores lleven y tengan a disposición el registro de todas las personas menores de 18 años de edad. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre toda medida adoptada a este respecto.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria presentada en virtud del Convenio núm. 182 en 2009 que se adoptaran medidas para ampliar el mandato actual de la inspección nacional del trabajo a fin de abarcar los asuntos relativos al trabajo infantil, en consulta con los interlocutores sociales. **La Comisión ruega al Gobierno que proporcione información sobre la manera en que se aplica el Convenio en la práctica, incluyendo datos estadísticos sobre el empleo de niños y adolescentes, extractos de los informes de los servicios de inspección e información sobre el número y naturaleza de las infracciones observadas que afectan a niños y adolescentes.**

La Comisión alienta al Gobierno a que tome en consideración sus comentarios relativos a las discrepancias entre la legislación nacional y el Convenio. La Comisión invita al Gobierno a que considere recurrir a la asistencia técnica de la OIT para poner esta legislación en conformidad con el Convenio.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Emiratos Árabes Unidos

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1998)

Artículo 6 del Convenio. Edad mínima de admisión al aprendizaje. La Comisión instó al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar que el proyecto de enmienda del artículo 42 del Código del Trabajo se adoptara en un futuro próximo a fin de elevar la edad mínima de admisión al aprendizaje de 12 a 15 años, con arreglo a lo dispuesto en el Convenio.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de la adopción del Decreto Ministerial núm. 519, de 2018, sobre el Reglamento relativo a las condiciones de formación y empleo de los estudiantes, adjunto a la memoria del Gobierno, que prevé que «Cualquier establecimiento puede contratar a estudiantes de 15 o más años de edad durante sus vacaciones académicas anuales, por un periodo que no supere los tres meses consecutivos cada vez» (artículo 1). Asimismo, el artículo 3 establece que la formación no deberá afectar a la salud de los niños o a su asistencia a la escuela, y que el empleador deberá obtener el consentimiento por escrito del padre del estudiante o de su tutor legal y el estudiante deberá presentar una copia de su documento de identidad de los Emiratos, para que se pueda verificar su edad, acompañado por un certificado de aptitud física o una declaración del padre del estudiante a este efecto. Por último, el artículo 4 establece que el estudiante tendrá que obtener una declaración de no objeción del instituto educativo en el que esté matriculado y que el empleador deberá concertar un contrato de formación con el alumno en el que se especifiquen la naturaleza del trabajo, su duración, el salario del estudiante, los días festivos semanales y la duración de la jornada laboral, que no deberá superar las seis horas diarias, entre las que se intercalará una hora de descanso.

Eritrea

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2000)

Artículo 1 del Convenio. Política nacional, inspección del trabajo y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que había compilado información con miras a formular una política nacional y que se estaba esperando la publicación de una política nacional integral sobre los niños para fundamentar los esfuerzos con el fin de proporcionar servicios sostenibles a los niños. Sin embargo, la Comisión había tomado nota de que, en los informes del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (A/HRC/26/L.6 y A/HRC/26/45) de 2014, se seguía haciendo hincapié en el trabajo infantil en el país, incluido el reclutamiento militar obligatorio, así como el trabajo en actividades peligrosas tales como las cosechas y la construcción. Por tanto, la Comisión instó firmemente al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para aplicar medidas concretas, por ejemplo, adoptando un plan nacional de acción para eliminar el trabajo infantil, y a reforzar la capacidad del sistema de la inspección del trabajo.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que, habida cuenta de que aplicar un enfoque global es la mejor solución para eliminar el trabajo infantil, el Gobierno adoptó en 2016 una política integral sobre los niños. Asimismo, toma nota de que el Gobierno comunica que está elaborando un plan de acción nacional para eliminar el trabajo infantil. A este respecto, dos miembros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social participaron en el taller de desarrollo de la capacidad nacional en materia de análisis de datos sobre trabajo infantil y trabajo forzoso, que organizó la OIT en febrero de 2020 en El Cairo (Egipto). La Comisión toma nota además de que el Gobierno señala que la inspección del trabajo desempeña un papel decisivo en la prevención del trabajo infantil al llevar a cabo inspecciones periódicas en los lugares de trabajo y asegurar que se cumplen las condiciones laborales según lo establecido en la legislación. Se han lanzado varias iniciativas para mejorar el número y la calidad de las inspecciones del trabajo, por ejemplo, impartiendo formación a los inspectores. El Gobierno indica que hay más de 45 inspectores, algunos recién contratados, realizando su trabajo en las seis regiones del país. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno hace referencia a las conclusiones de la Encuesta de población activa en Eritrea 2015-2016, según la cual, de los 809 670 niños aptos para el estudio (niños de edades comprendidas entre los 5 y los 13 años aptos), el 16,4 por ciento estaban ocupados en actividades laborales, de los cuales el 71,3 por ciento asistían en ese momento a la escuela. La edad media a la que los niños empezaban a trabajar era los 7 años. Las principales razones alegadas para que los niños empezasen a trabajar tan pronto eran «ayudar en la empresa familiar» (53 por ciento) y «completar los ingresos familiares» (33,3 por ciento). En la encuesta también se indicaba que, si bien el 11,7 por ciento de los niños combinaban el trabajo con la escuela, el 4,8 por ciento de los niños estaban ocupados en trabajo infantil y faltaban a algunas clases o no iban a la escuela en absoluto. En este sentido, la Comisión toma nota de que en el informe de la Misión Consultiva Técnica sobre el taller interministerial tripartito acerca del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que se celebró en Asmara en marzo de 2019, se señala que los mandantes tripartitos llegaron a la conclusión de que es preciso tomar medidas para reforzar la capacidad de la inspección del trabajo de encontrar a los niños ocupados en trabajo infantil con vistas a librarlos de este y brindarles asistencia. ***Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión lo insta firmemente a que redoble sus esfuerzos para eliminar progresivamente el trabajo infantil en el país, entre otras medidas, mediante la adopción y aplicación efectiva del plan de acción nacional para la eliminación del trabajo infantil y la política integral sobre los niños. En este sentido, la Comisión pide al Gobierno que continúe tomando medidas para reforzar la capacidad del sistema de inspección del trabajo con el fin de vigilar adecuadamente y detectar casos de trabajo infantil en el país. Pide asimismo al Gobierno que indique el número de inspecciones sobre trabajo infantil llevadas a cabo por los inspectores del trabajo, así como el número y la naturaleza de las infracciones detectadas y las sanciones impuestas. Por último, la Comisión pide al Gobierno que siga aportando información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, y en particular datos estadísticos sobre el empleo de niños y jóvenes desglosados por grupos de edad.***

Artículo 2, 3) y 4). Edad de finalización de la educación obligatoria y edad mínima de admisión al empleo. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que el Gobierno indicaba que la educación es obligatoria durante ocho años (cinco años de educación primaria y tres años de educación de ciclo de grado medio), y que se finaliza a los 14 años de edad. La Comisión tomó nota de las medidas tomadas por el Gobierno para proporcionar educación gratuita hasta el ciclo medio a todos los niños en edad escolar, así como de la información sobre sus políticas, en particular la política educativa para poblaciones nómadas, destinadas a que la educación llegue a todos los niños. Sin embargo, la Comisión había observado que, del proyecto de Acuerdo Marco de Asociación Estratégica (SPCF) para 2013-2016 entre el Gobierno y el sistema de las Naciones Unidas y el cuarto informe periódico del Gobierno al Comité de los Derechos del Niño (CRC/C/ERI/4, párrafo 301 y cuadro 28), se desprende que se había producido un descenso de la tasa de matriculación en la educación elemental. Por tanto, el Gobierno solicitó al Gobierno que continuase cooperando con los organismos de las Naciones Unidas para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y el acceso a él con el fin de incrementar las tasas de matriculación y reducir las tasas de abandono escolar, al menos hasta la edad de finalización de la educación obligatoria, en particular, en lo que se refiere a las niñas.

La Comisión toma nota de que el Gobierno declara que se han realizado esfuerzos para priorizar la mejora de la educación básica obligatoria en el país. Para contrarrestar los desafíos y las dificultades derivadas de los enfrentamientos, que afectan a la capacidad y los recursos, y hasta cierto punto los obstáculos culturales que inciden en la educación de los niños nómadas y las niñas en algunas zonas de las tierras bajas, se están introduciendo gradualmente escuelas sin barreras en todo el país. Según los datos estadísticos facilitados por el Gobierno, en 2017-2018, había 654 399 estudiantes matriculados desde la educación preescolar hasta la educación secundaria. En las dos últimas décadas, los índices de matriculación han aumentado en un 96,4 por ciento (106,3 por ciento en el caso de las niñas), el número de profesores se ha incrementado en un 131 por ciento y el número de escuelas en un 178 por ciento. Además, se ha introducido la educación alternativa mediante la Educación Elemental Complementaria para los niños que no están escolarizados, así como para abordar los desafíos que se plantean en las zonas aisladas y rurales. A este respecto, 8 575 de los niños no escolarizados (46,4 por ciento de los cuales eran niñas) de edades entre los 9 y los 14 años se beneficiaron de la Educación Elemental Complementaria en 2016-2017. La Comisión toma nota asimismo de que, en el Informe Anual de UNICEF de 2016, se señala que las medidas adoptadas para fomentar el acceso a la educación permitieron que 17 145 niños no escolarizados, incluidas 6 541 niñas de las zonas más desfavorecidas, se matriculasen en educación primaria durante el curso académico 2015-2016. Sin embargo, la Comisión toma nota de, según las estimaciones de la UNESCO para 2018, la tasa de matriculación neta en educación primaria y secundaria era del 51,5 por ciento y del 41,6 por ciento, respectivamente, y el número de niños no escolarizados era de 241 988. **Habida cuenta de que la educación obligatoria es uno de los medios más efectivos de combatir el trabajo infantil, la Comisión alienta al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para aumentar las tasas de matriculación, asistencia y finalización, y reducir el índice de abandono, en especial entre los niños de hasta 14 años de edad. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas en esta materia y acerca de los resultados obtenidos, incluyendo datos estadísticos sobre el número de niños matriculados en centros de educación primaria y secundaria.**

Artículo 3, 2). **Determinación de los tipos de trabajos peligrosos.** La Comisión recuerda que desde 2007 el Gobierno se ha estado refiriendo a que pronto se iba a adoptar una lista de actividades peligrosas prohibidas a los empleados jóvenes en virtud del artículo 69, 1), de la Proclamación del Trabajo. La Comisión instó al Gobierno a que finalizase sin demora la redacción del reglamento ministerial.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno según la cual el trabajo infantil en Eritrea no implica trabajos peligrosos. No obstante, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social está concluyendo el reglamento por el que se establece la lista de tipos de trabajos peligrosos que está prohibido que realicen menores de 18 años de edad. **Por consiguiente, la Comisión expresa la firme esperanza de que se apruebe en un futuro cercano el reglamento ministerial para promulgar la lista de actividades peligrosas prohibidas a las personas de menos de 18 años de edad. Pide asimismo al Gobierno que transmita un ejemplar de dicho texto, una vez que se haya aprobado.**

Artículo 9, 3). **Obligación de los empleadores de llevar registros.** La Comisión tomó nota anteriormente de la indicación del Gobierno de que el cumplimiento de la obligación de que los empleadores lleven un registro de las personas empleadas menores de 18 años se abordaría a través de un nuevo reglamento, y que se estaban realizando estudios al respecto.

La Comisión toma nota una vez más de la indicación del Gobierno según la cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social sigue llevando a cabo estudios de cara a la elaboración de este reglamento. **Teniendo en cuenta que el Gobierno ha estado refiriéndose a la aprobación de este reglamento desde 2007, la Comisión lo insta a que a la mayor brevedad tome las medidas necesarias para que se apruebe el reglamento relativo a los registros que deben llevar los empleadores. Pide asimismo al Gobierno que le haga llegar un ejemplar, una vez que se haya aprobado.**

La Comisión alienta al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT en su lucha contra el trabajo infantil.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

España

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año (véase el artículo 7, 2), apartados a) y b) *infra*, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de los comentarios formulados por la Unión General de Trabajadores (UGT) en la memoria del Gobierno, así como de la respuesta del Gobierno. La Comisión toma nota asimismo de las

observaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), recibidas el 6 de septiembre de 2019, así como de la respuesta del Gobierno a estas observaciones.

Artículo 7, 2) del Convenio. Medidas efectivas en un plazo determinado. Apartados a) y b). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, librarlos de estas peores formas y asegurar su rehabilitación e inserción social. Trata con fines de explotación sexual y de explotación laboral. La Comisión había alentado anteriormente al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para proteger a los niños menores de 18 años, especialmente las niñas y los niños migrantes, contra la trata con fines de explotación sexual. También le había pedido que tuviera a bien comunicar informaciones sobre el número de niños migrantes registrados en el marco del Protocolo de Menores Extranjeros no Acompañados.

La Comisión toma nota de las observaciones de la UGT, según las cuales el Plan integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual no tiene en cuenta la situación de las víctimas masculinas, ni otras formas de explotación laboral. La UGT subraya que las consecuencias inmediatas son una protección insuficiente de los niños varones, que son víctimas de trata con fines de explotación sexual, así como una protección insuficiente de las mujeres y las niñas, que son víctimas de otras formas de trata de personas. La Comisión toma nota de que el Gobierno declara a este respecto que el anexo del Protocolo Marco de Protección de las Víctimas de Trata de Seres Humanos sobre las medidas encaminadas a la detección y atención de las víctimas de trata de menores se aplica tanto a las niñas como a los niños.

La Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno, las informaciones relativas a los menores extranjeros no acompañados (MENA) y las informaciones relativas a los niños víctimas de trata y de explotación sexual provienen de dos registros diferentes. Así pues, las informaciones del Registro de los MENA comprenden a todos los niños migrantes no acompañados detectados en España. En abril de 2019, se registró un total de 12 303 niños migrantes: 11 367 niños y 936 niñas. Los datos relativos a las víctimas de trata de personas provienen del Ministerio del Interior. En 2016, se detectó a seis niños de 148 víctimas; en 2017 a nueve niños de 155 víctimas, y en 2018 a seis niños de 128 víctimas. En lo que respecta a la explotación sexual, en 2016 se detectó a tres niños de 433 víctimas; en 2017 a seis niños de 422 casos, y en 2018 a dos niños de 391 casos.

La Comisión toma nota asimismo de las estadísticas del Gobierno relativas a los niños víctimas de trata con fines de explotación laboral, de mendicidad, y para la realización de actividades ilícitas. En 2016, no hubo casos de trata de niños con fines de explotación laboral; en 2017 y en 2018, respectivamente, hubo cuatro casos de trata de niños con fines de explotación laboral. En 2019, el Gobierno indica que se registraron 16 casos de trata de niños con fines de explotación laboral y que todos estos niños fueron sustraídos de esta peor forma de trabajo infantil. Entre 2016 y 2018, el Gobierno detectó diez casos de niños implicados en actividades delictivas y cuatro casos de mendicidad infantil.

La Comisión toma debida nota de la introducción de una reglamentación específica para las personas que trabajan con menores, a fin de asegurar la ausencia de antecedentes de delitos sexuales contra niños y de delitos de trata con fines de explotación sexual, en el proyecto de ley orgánica de protección integral a la infancia y a la adolescencia contra la violencia. La Comisión toma nota asimismo de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, según la cual este proyecto de ley orgánica modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto), al introducir una nueva infracción por el hecho de dar ocupación a personas condenadas por la comisión de delitos de naturaleza sexual contra menores de edad. Además, el Gobierno se refiere a varias medidas previstas por este proyecto de ley orgánica, como las siguientes: i) la generalización de la obligación de señalar a la atención de la autoridad competente cualquier situación de violencia ejercida sobre niños y adolescentes; ii) la creación de unidades especializadas, dentro de las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, con miras a la sensibilización y prevención de situaciones de violencia sobre los menores en el seno de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, y iii) la elaboración de protocolos de actuación específicos en materia de trata de seres humanos, abusos y explotación sexual de menores de edad que residan en centros de protección. Este proyecto de ley está siendo elaborado por el Ministerio de Salud, Consumo y Bienestar, el Ministerio de Justicia y el Ministerio del Interior. Tiene la finalidad de realizar el objetivo 16.2 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a saber, poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños. La Comisión toma nota de que, en las observaciones de la CEOE, esta última subraya la importancia de la presencia de organizaciones sindicales y profesionales para los avances y los cambios normativos del proyecto, habida cuenta de los conocimientos que pueden aportar sobre la realidad social y económica española.

Además, toma nota de la enmienda de los artículos 177 *bis* (párrafo 6) y 192 (párrafo 3) del Código Penal, que prohíben a toda persona que cometa un delito sexual contra los niños o un delito de trata de personas con fines de explotación sexual, ejercer una profesión u oficio, remunerado o no, que conlleve contacto regular y directo con menores de edad.

La Comisión toma nota asimismo que el anexo del Protocolo Marco de Protección de las Víctimas de Trata de Seres Humanos, sobre las medidas encaminadas a la detección y atención de víctimas de trata de seres humanos, entró en vigor el 1.º de diciembre de 2017. La Comisión toma nota de que, según la CEOE, la red de empresas españolas está integrada principalmente por pequeñas y medianas empresas (pymes) y por

micropymes, y pide una vez más al Gobierno que tenga en cuenta a los interlocutores sociales, en el marco de las iniciativas de formación de este protocolo marco. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en el marco de los planes de acción de la Inspección del Trabajo, la participación de las organizaciones sindicales y profesionales se realizó por intermedio del Consejo General, de conformidad con el artículo 11 de los Estatutos del Organismo Estatal de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social (Real Decreto núm. 192/2018). **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para proteger a los niños menores de 18 años contra la trata de personas, integrando la participación de los interlocutores sociales en las medidas y las acciones emprendidas. Le pide que tenga a bien comunicar informaciones detalladas sobre el procedimiento seguido y los resultados obtenidos en el marco del Protocolo de Menores Extranjeros no Acompañados, y del anexo del Protocolo Marco de Protección de las Víctimas de Trata de Seres Humanos. Por último, la Comisión le pide que comunice información relativa a la adopción del proyecto de ley orgánica para la protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia, así como una copia del texto, una vez haya sido aprobado.**

Apartado d). *Niños particularmente expuestos a riesgos. Niños migrantes y menores no acompañados.* La Comisión recordó anteriormente al Gobierno que los niños migrantes están particularmente expuestos a las peores formas de trabajo infantil, y le había pedido que intensificara sus esfuerzos para proteger a estos niños contra las peores formas de trabajo infantil, garantizando en particular su integración en el sistema escolar. Le había pedido que comunicara informaciones sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos a este respecto.

La Comisión toma nota de las indicaciones de la UGT, según las cuales el Consejo de Ministros ha creado un grupo de trabajo sobre los niños migrantes con la oficina del fiscal, las comunidades autónomas y las ONG, con miras a analizar las propuestas relativas al modelo de atención a los MENA. No obstante, la UGT subraya que no se ha invitado a los sindicatos más representativos del país a formar parte de este grupo, aunque representan a los trabajadores de los centros de acogida de menores de edad. A la UGT también le preocupa el modelo de atención que se caracteriza por contratos públicos o subvenciones, en los que los criterios económicos prevalecen sobre la calidad del servicio. La Comisión toma nota de que el Gobierno declara a este respecto que se ha creado una Mesa de Coordinación Interterritorial para afrontar la situación de los MENA, facilitando la interacción y la coordinación de todas las instituciones y administraciones vinculadas con su atención. La primera reunión tuvo lugar en septiembre de 2018.

La Comisión toma nota asimismo de las informaciones relativas al Programa de orientación y refuerzo para el avance y apoyo en la educación. La cantidad total de créditos concedidos a este programa en 2018 asciende a más de 81 millones de euros, que se distribuyen a las comunidades autónomas. El objetivo de este programa es crear mecanismos de apoyo que garanticen la calidad de la educación a través de políticas educativas equitativas para la reducción del abandono escolar y del abandono precoz de la formación profesional. Equipos de orientación y equipos psicopedagógicos situados en la región o en el distrito escolar disponen de información sobre los perfiles socioeconómicos y familiares de los grupos de alumnos en situación de riesgo. El apoyo es prestado por estos equipos en las escuelas y con la participación de las familias. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos con miras a proteger a los niños migrantes y a los menores extranjeros no acompañados contra las peores formas de trabajo infantil, garantizando su integración en el sistema escolar. La Comisión pide asimismo al Gobierno que suministre información sobre los resultados obtenidos en el marco del Programa de orientación y refuerzo para el avance y apoyo en la educación, y sobre las medidas adoptadas en la Mesa de Coordinación Interterritorial para facilitar la atención a los MENA.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud anterior adoptada en 2019.

Estados Unidos de América

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

La Comisión toma nota de la información complementaria comunicada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió al examen de la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) recibidas el 18 de septiembre de 2019.

Artículos 4, 1), 5 y 7, 1), del Convenio. Determinación de los tipos de trabajo peligrosos, mecanismos de control y sanciones. Trabajos peligrosos en la agricultura a partir de los 16 años de edad. En sus observaciones anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 213 de la Ley sobre Normas Laborales Justas (FLSA) permite que los niños de 16 años o más realicen, en el sector agrícola, ocupaciones declaradas peligrosas o perjudiciales para su salud o bienestar por la Secretaría de Trabajo. El Gobierno, refiriéndose al párrafo 4 de

la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190), declaró que el Congreso consideraba seguro y apropiado que los niños a partir de los 16 años realizaran trabajos en el sector agrícola. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que la Secretaría de Trabajo consideró que el trabajo en la agricultura era «particularmente peligroso para el empleo de los niños». Según el sitio web de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), la agricultura se encontraba entre las industrias más peligrosas.

La Comisión también tomó nota de la información detallada del Gobierno sobre la intensificación de sus esfuerzos para proteger la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores agrícolas jóvenes. Por ejemplo, la División de Salarios y Horarios (WHD) del Departamento de Trabajo (DOL) elaboró una estrategia para utilizar la educación y la divulgación para promover la comprensión de los derechos y responsabilidades, tanto de los empleadores como de los trabajadores agrícolas. La WHD también reforzó la protección de los trabajadores jóvenes utilizando plenamente los instrumentos normativos de que disponía, incluida la nueva disposición sobre «mercancías peligrosas» y el Programa de incrementos de sanciones relativas al trabajo infantil, que le permitió imponer mayores penas a los infractores de la legislación sobre el trabajo infantil. La Comisión tomó nota además de la declaración del Gobierno de que se había revisado la Norma de Protección del Trabajador (WPS) de la Oficina de Protección del Medio Ambiente (40 C.F.R. Parte 170) para prohibir que los niños menores de 18 años manipularan plaguicidas agrícolas. La Comisión alentó al Gobierno a que siguiera adoptando medidas para garantizar que solo se permitiera a los niños menores de 18 años realizar trabajos en la agricultura a condición de que se protegiera su salud y seguridad y de que recibieran una instrucción específica adecuada.

La Comisión toma nota de que la AFL-CIO indica en sus observaciones que no ha habido mejoras significativas en las leyes, en las normas laborales conexas o en su aplicación. Según el informe titulado «*Working Children: Federal Injury Data and Compliance Strategies Could be Strengthened*», publicado por la Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos, en noviembre de 2018, mientras que el 5,5 por ciento de los niños que trabajaban en las explotaciones agrícolas, la agricultura era responsable de más de la mitad de las muertes de niños por causas laborales. Entre 2003 y 2016, 237 niños murieron en accidentes laborales relacionados con la agricultura, lo que representa cuatro veces el número de muertes de cualquier otro sector. La AFL-CIO también afirma que el DOL solo detectó 34 violaciones por año durante un periodo de varios años y que el número extremadamente bajo de violaciones detectadas muestra la debilidad de la aplicación de la Ley. La AFL-CIO indica asimismo que, según los informes del Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas (FLOC), todavía hay niños menores de 16 años que realizan trabajos peligrosos en las plantaciones de tabaco. El hecho de que no se hayan actualizado las órdenes sobre ocupaciones agrícolas peligrosas significa que el DOL no desempeña ningún papel en la aplicación de las edades mínimas de trabajo (excepto para la edad de 12 años, que sigue siendo legalmente la edad mínima en toda la agricultura).

La Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria de que la enmienda de la Norma de Protección de los Trabajadores (WPS) de la Oficina de Protección Ambiental (EPA), que prohíbe el uso de plaguicidas por parte de los trabajadores jóvenes menores de 18 años de edad (excepto los de la familia nuclear del agricultor), entró en vigor en enero de 2017. El Gobierno indica que la OSHA y la WHD siguen realizando amplias campañas de divulgación y educación para asegurar que los trabajadores jóvenes conozcan sus derechos, dispongan de información precisa sobre seguridad y sepan dónde encontrar recursos útiles. La WHD también lleva a cabo numerosas investigaciones durante el periodo de presentación de memorias. Cuando se producen violaciones, la WHD persigue penas y resoluciones efectivas para proteger a los trabajadores jóvenes. La Comisión también toma nota de la información complementaria facilitada por el Gobierno en 2020, según la cual, en 2019, la WHD detectó que se habían producido violaciones del trabajo infantil en 858 casos concluidos. En esos casos, la WHD detectó que 3 073 menores trabajaban en violación de la Ley sobre Normas Laborales Justas. En 240 de los casos, se detectaron violaciones de las Órdenes sobre trabajos peligrosos (HO), con un total de 544 menores empleados en violación de las HO. Las violaciones más comunes suelen consistir en el incumplimiento de las normas relativas a los horarios para los menores de 14 y 15 años en las industrias no agrícolas, y el incumplimiento de las HO en las industrias no agrícolas para los menores de 16 y 17 años. La Comisión observa que la información anterior solo se refiere a las violaciones de las HO en las industrias no agrícolas.

La Comisión también toma nota de la referencia del Gobierno a las encuestas relacionadas con los niños que trabajan en la agricultura, realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). Según el informe «*Young Worker Injury Deaths: A Historical Summary of Surveillance and Investigative Findings*», publicado en 2017, la producción agrícola se clasifica como el sector con el número más alto de muertes (389 muertes) para todos los jóvenes menores de 18 años y la tasa de mortalidad más alta (19,7 por ciento) para los jóvenes de 15 a 17 años de 1994 a 2013 (página 16). Entre 1982 y 2010, la Evaluación y Determinación Estatal del Control de Muertes (FACE) realizó 31 investigaciones sobre las muertes de jóvenes que se produjeron en la industria de la producción agrícola. En casi la mitad de las 31 investigaciones, los jóvenes trabajaban en un negocio propiedad de un miembro de la familia; y en 14 investigaciones, se informó que el empleador era el padre o el tutor del joven. La documentación de la capacitación formal era rara, y dos de los 31 casos fatales investigados informaron que el joven había recibido una capacitación formal. Además, la

mayoría de las 31 muertes investigadas se produjeron en operaciones no cubiertas por las reglamentaciones sobre el trabajo infantil o en operaciones en las que no se pudo determinar la cobertura (páginas 57 y 58). Además, según la hoja informativa de 2019 sobre lesiones en la agricultura infantil en los Estados Unidos, de 2001 a 2015, el 48 por ciento de todas las lesiones mortales de los trabajadores jóvenes se produjeron en la agricultura. Desde 2009, el número de muertes de trabajadores jóvenes en la agricultura ha sido mayor que en todas las demás industrias juntas. En 2016, los trabajadores jóvenes tenían 7,8 veces más probabilidades de sufrir lesiones mortales en la agricultura en comparación con todas las demás industrias juntas. Los accidentes de tráfico fueron el evento fatal más común, principalmente por la conducción de tractores y vehículos todo terreno (ATV).

Si bien toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para proteger la salud y la seguridad de los jóvenes que trabajan en la agricultura, la Comisión debe tomar nota con **preocupación** de que un número significativo de niños menores de 18 años siguen sufriendo lesiones, algunas graves, mientras realizan trabajos agrícolas. Además, la información estadística muestra que la producción agrícola sigue siendo el sector más peligroso para los niños, con el mayor número de lesiones mortales, especialmente para los que trabajan en empresas familiares o realizan operaciones no cubiertas por los reglamentos sobre el trabajo infantil. A este respecto, la Comisión recuerda una vez más que el trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en que se realiza, puede perjudicar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, constituye una de las peores formas de trabajo infantil y, por lo tanto, los Estados Miembros deben adoptar medidas inmediatas y eficaces para lograr la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter urgente. Si bien el *artículo 4, 1)*, del Convenio permite que los tipos de trabajo peligroso sean determinados por la legislación o la reglamentación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con los interlocutores sociales, la Comisión señala que, en la práctica, el sector agrícola, que no figura en la lista de tipos de trabajo peligrosos, sigue siendo una industria particularmente peligrosa para los jóvenes. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para garantizar que solo se permita a los menores de 18 años realizar trabajos en la agricultura a condición de que se proteja su salud y seguridad y de que reciban una instrucción específica adecuada. También pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los reglamentos sobre el trabajo infantil se apliquen a todos los niños que trabajan en la agricultura, y que fortalezca la capacidad de las instituciones responsables de la vigilancia del trabajo infantil en la agricultura, para proteger a los niños que trabajan en la agricultura de los trabajos peligrosos. La Comisión pide asimismo al Gobierno que siga comunicando información estadística detallada sobre el trabajo infantil en la agricultura, incluido el número de lesiones relacionadas con el trabajo de los niños ocupados en la agricultura, así como el alcance y la naturaleza de las violaciones del trabajo infantil detectadas, las investigaciones realizadas, los enjuiciamientos, las condenas y las sanciones impuestas.**

Etiopía

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 29 de agosto de 2019 y el 1.º de septiembre de 2019, respectivamente. También toma nota del debate detallado que tuvo lugar en la 108.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas (CAS) de la Conferencia, en junio de 2019, sobre la aplicación por Etiopía del Convenio.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las diversas medidas adoptadas por el Gobierno para eliminar el trabajo infantil, entre otras, el proyecto «Los etíopes luchan contra la explotación infantil» (E-FACE); la creación de organizaciones denominadas «Community Care Coalition» (Coalición de Atención Comunitaria), que utilizan la ayuda en especie y en efectivo para prevenir el trabajo infantil; y el Plan de Acción Nacional (NAP 2011-2017) para prevenir la explotación laboral infantil. La Comisión observó que, según los resultados de la Encuesta sobre el trabajo infantil de 2015, se había estimado que el número de niños de 5 a 13 años que trabajan ascendía a 13 139 991 (página 63), de los cuales el 41,7 por ciento tenían entre 5 y 11 años (página xii).

La Comisión toma nota de la información facilitada por el Gobierno en su memoria de 2019 de que, en el marco del NAP 2011-2017 para erradicar el trabajo infantil, se llevaron a cabo varios programas de sensibilización pública sobre este problema a través de conversación informales y foros en los medios de comunicación, que llegaron a unas 1 170 904 personas en las zonas afectadas por el trabajo infantil, y se impartió formación a 441 inspectores de trabajo sobre fomento de las capacidades en materia de prevención

del trabajo infantil. La Comisión toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que se realiza un promedio al año de 39 000 inspecciones en diferentes establecimientos con miras a la erradicación del trabajo infantil. El Gobierno señala también que las organizaciones comunitarias de base conocidas como «Community Care Coalition» han hecho contribuciones significativas para evitar que los niños vulnerables se conviertan en trabajadores infantiles, movilizando recursos comunitarios, apoyando a sus familias y proporcionándoles alojamiento. Además, en consulta con los interlocutores sociales y las partes interesadas pertinentes, se ha formulado una política global sobre el trabajo infantil para hacer frente a este problema. La Comisión observa además que, según el documento sobre el proyecto E-FACE, hasta la fecha este proyecto ha repercutido en la vida de más de 18 000 niños que trabajan, lo que les ha permitido asistir a la escuela y reducir el riesgo de abandono escolar.

La Comisión toma nota asimismo de la información del Gobierno en su memoria complementaria de que, en diciembre de 2019, el Gobierno puso en marcha la Alianza 8.7, la alianza mundial para la erradicación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la trata de personas en todo el mundo. Además, en respuesta a la pandemia de COVID-19, se proporcionaron actividades de protección de la infancia a los niños vulnerables y se protegió a un número significativo de niños de la calle de los peligros socioeconómicos. Además, se estableció una estrecha vigilancia y un apoyo a las actividades de protección basadas en la comunidad para las familias y los niños necesitados. **Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión le insta a que siga adoptando las medidas necesarias para la eliminación progresiva del trabajo infantil. Pide al Gobierno que siga proporcionando información específica sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, así como sobre los resultados obtenidos. La Comisión pide también al Gobierno que siga proporcionando información detallada sobre la forma en que se aplica el Convenio en la práctica, incluidos, por ejemplo, datos estadísticos sobre el empleo de niños y jóvenes, extractos de los informes de los servicios de inspección e información sobre el número y la naturaleza de las violaciones detectadas y las penas impuestas a los niños y jóvenes.**

Artículo 2, 1). *Ámbito de aplicación.* La Comisión señaló anteriormente que, si bien el artículo 89, 2), de la proclamación núm. 42 relativa a la Ley del Trabajo de 1993 prohíbe el empleo a los menores de 14 años, las disposiciones de esta ley no cubren el trabajo desempeñado fuera de una relación de empleo. Tomó nota de la indicación del Gobierno de que la Constitución establece el derecho de los niños etíopes, sin discriminación alguna, a estar protegidos contra toda forma de explotación laboral tanto si trabajan por cuenta ajena como si lo hacen por cuenta propia, en el sector formal o informal. La Comisión observó que, según los resultados de la Encuesta sobre el trabajo infantil de 2015, el 89,4 por ciento del trabajo infantil se efectuaba en los sectores de la agricultura, la silvicultura y la pesca, así como en el comercio mayorista y minorista. La mayoría de los niños que realizan actividades económicas lo hacen como trabajadores familiares no remunerados (95,6 por ciento) (página xii). Observando con preocupación el elevado número de niños que trabajan en la economía informal, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para que todos los niños menores de 14 años, en particular los que trabajan por cuenta propia o en la economía informal, se beneficiaran de la protección establecida en el Convenio.

La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia, en sus conclusiones, instó al Gobierno a reforzar la capacidad de la inspección del trabajo y de los servicios competentes, incluso en términos de recursos humanos, materiales, técnicos y de formación, especialmente en la economía informal. También observa que la OIE, en sus observaciones, elogió al Gobierno por haber adoptado medidas para subsanar las deficiencias de la Ley del Trabajo, como por ejemplo las siguientes: i) ampliar los servicios de asesoramiento laboral en el sector informal, y ii) fortalecer el sistema de la inspección del trabajo en el país para que sea accesible a todas las empresas y lugares de trabajo.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria de 2019 de que se están adoptando medidas para ampliar los servicios de asesoramiento laboral en la economía informal con el fin de proteger los derechos de todos los trabajadores, incluidos los jóvenes que trabajan sin una relación de trabajo, como trabajadores por cuenta propia o en la economía informal. El Gobierno señala también que se están haciendo esfuerzos para fortalecer el sistema de inspección del trabajo en el país a fin de garantizar que esos servicios sean efectivamente accesibles a todas las empresas y lugares de trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que todos los niños menores de 14 años, en particular los que trabajan por cuenta propia o en la economía informal, gocen de la protección establecida en el Convenio. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas para fortalecer la capacidad y ampliar el alcance de los servicios de la inspección del trabajo a fin de que estos puedan vigilar y detectar adecuadamente los casos de trabajo infantil, en particular de los niños que trabajan en la economía informal y por cuenta propia. Pide al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas o los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 2, 3). *Edad de finalización de la escolaridad obligatoria.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Gobierno señalaba que había iniciado el proceso de redacción de una ley encaminada a hacer obligatoria la enseñanza primaria. También observó que, según la Encuesta sobre el trabajo infantil de 2015, la tasa de asistencia a la escuela de los niños con edades comprendidas entre los 5 y los 17 años era del 61,3 por ciento. Además, 2 830 842 niños y niñas entre 5 y 17 años (el 7,6 por ciento del

número total de niños del país) han abandonado la escuela, y que la tasa de abandono escolar es más alta entre los niños y niñas trabajadores (10,9 por ciento) que entre los niños y niñas no trabajadores (4,1 por ciento); y también más entre los niños trabajadores (11,6 por ciento) que entre las niñas trabajadoras (9,8 por ciento) (páginas 86 y 88). La Comisión observó además que el Comité de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, en sus observaciones finales de 2015, había expresado su preocupación por: i) la falta de legislación nacional sobre la enseñanza gratuita y obligatoria; ii) las persistentes disparidades regionales en las tasas de matriculación y el elevado número de niños en edad escolar, en particular niñas, que siguen sin asistir a la escuela; así como por iii) las elevadas tasas de abandono escolar y las tasas notablemente bajas de matriculación en la enseñanza preescolar y secundaria (CRC/C/ETH/CO/4-5, párrafo 61).

La Comisión toma nota de la declaración formulada por la representante gubernamental ante la Comisión de la Conferencia, según la cual el programa de alimentación escolar, complementado con intervenciones específicas, ha mejorado considerablemente la inclusión, la participación y los logros en la educación. La representante gubernamental afirmó también que se había elaborado un Programa para crear mecanismos de red de seguridad para la protección social en zonas rurales y urbanas que mejoren los ingresos de los hogares pobres seleccionados en estas zonas y la Hoja de Ruta para el Desarrollo de la Educación en Etiopía, 2018-2030, a fin de subsanar las deficiencias en el acceso a una educación de calidad. Además, se están aplicando modalidades alternativas de educación básica, como escuelas móviles para niños de comunidades de pastoreo y semipastoreo. Observa que la Comisión de la Conferencia, en sus conclusiones, instó al Gobierno a que introduzca medidas legislativas para que se imparta una enseñanza gratuita, pública y obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo de 14 años y garantizar su aplicación efectiva en la práctica, así como a que mejore el funcionamiento del sistema educativo a través de medidas para aumentar las tasas de matriculación escolar y reducir las tasas de abandono escolar.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la CSI, según las cuales existe un estrecho vínculo entre la educación obligatoria y la abolición del trabajo infantil y, por lo tanto, es esencial que Etiopía introduzca la escolarización obligatoria al menos hasta la edad mínima de admisión al empleo.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria de 2019 de que está decidido a lograr la enseñanza primaria universal y de calidad para todos los niños en edad escolar. En consecuencia, está aplicando la política de educación y formación y el Programa de Desarrollo del Sector de Educación (ESDP) (2016-2020), que ha permitido alcanzar los siguientes resultados: i) el número de escuelas primarias ha aumentado de 33 373 en 2014-2015 a 36 466 en 2017-2018; ii) la tasa neta de matriculación ha aumentado del 94,3 por ciento en 2014-2015 a casi el 100 por cien en 2017-2018, con un índice de paridad de género del 0,9 por ciento, y iii) la tasa de abandono escolar en la educación primaria ha disminuido del 18 por ciento en 2008-2009 al 9 por ciento en 2013-2014. El Gobierno indica asimismo que se está implementando, en zonas urbanas seleccionadas, el Programa de seguridad productiva urbana, que tiene el objetivo de brindar un acceso a la nutrición básica, a través del programa de alimentación escolar, a más de 300 000 escolares marginados.

La Comisión observa que, según el informe anual del UNICEF de 2018, si bien la tasa de matriculación en la enseñanza primaria ha mejorado (triplicándose de 2000 a 2016), la transición de la enseñanza primaria a la secundaria sigue siendo un escollo, ya que los niños de las zonas rurales están predispuestos a abandonar la escuela y solo el 25 por ciento de las niñas en edad escolar asisten a la escuela secundaria. Además, según el informe de UNICEF titulado *Multidimensional Child Deprivation in Ethiopia, National Estimates*, de 2018, el 50 por ciento de los niños de entre 5 y 17 años de edad se vieron privados de educación en 2016. La proporción de niños de las zonas rurales de 7 a 17 años que no asisten a la escuela duplica con creces la de los niños que viven en zonas urbanas. Por último, la Comisión observa que la Comisión de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en sus observaciones finales de marzo de 2019, sigue preocupado por el hecho de que la enseñanza primaria no sea obligatoria todavía, por las altas tasas de abandono escolar de las niñas en la escuela primaria y el hecho de que el índice de finalización de las niñas sea inferior al de los varones (CEDAW/C/ETH/CO/8, párrafo 33, a)). **Recordando que la educación obligatoria es uno de los medios más eficaces para combatir el trabajo infantil, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que la educación sea obligatoria hasta la edad mínima de admisión al empleo, que es de 14 años, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 2 del Convenio. Si bien toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión alienta encarecidamente al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos por aumentar las tasas de matriculación escolar, reducir las tasas de abandono escolar y asegurar la finalización de la escolaridad obligatoria con miras a impedir que los niños menores de 14 años trabajen.**

Artículo 3. Determinación de los trabajos peligrosos. La Comisión tomó nota anteriormente de que se estaba revisando el decreto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 2 de septiembre de 1997, relativo a la prohibición del trabajo de los trabajadores jóvenes, que contenía una lista detallada de los tipos de trabajos peligrosos. La Comisión observó que, según la Encuesta sobre el trabajo infantil, la tasa de trabajo peligroso entre los niños de 5 a 17 años de edad era del 23,3 por ciento (el 28 por ciento en el caso de los niños y el 18,2 por ciento en el de las niñas). El promedio de horas semanales de trabajo de los niños que realizan trabajos peligrosos en este grupo de edad es de 41,4 horas, y el 50 por ciento de ellos trabajan más

de 42 horas semanales. La Comisión también observó que el 87,5 por ciento de los niños que realizan trabajos peligrosos, se ocupan en el sector agrícola y el 66,2 por ciento lo hace soportando condiciones de trabajo peligrosas, como el trabajo nocturno, los entornos laborales insalubres o la manipulación de equipos inseguros (página xiii). La Comisión instó al Gobierno a que redoblara sus esfuerzos para garantizar que, en la práctica, los niños menores de 18 años no realizaran trabajos peligrosos. También pidió al Gobierno que indicara si se había adoptado una nueva lista nacional de trabajos peligrosos prohibidos y que proporcionara una copia de los mismos.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria de 2019 de que la lista de actividades prohibidas a los jóvenes se ha revisado en consulta con los interlocutores sociales y de que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha publicado una directiva al respecto en 2013. Toma nota de la copia no oficial traducida de la directiva proporcionada por el Gobierno, que contiene una lista de 16 actividades que son perjudiciales para la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores jóvenes y que, por lo tanto, están prohibidas. Esta lista incluye: trabajos en el transporte de pasajeros y mercancías por carretera, ferrocarril, vía aérea y fluvial; trabajos relacionados con la manipulación de material pesado; pesca en el mar; trabajos subterráneos en minas y canteras; trabajos relacionados con plantas de generación de energía eléctrica o líneas de transmisión; trabajos en altura en la construcción; trabajos en la producción de bebidas alcohólicas y drogas; trabajos en condiciones extremadamente calientes y frías; trabajos expuestos a radiaciones ionizantes y no ionizantes, rayos X y rayos ultravioletas; trabajos con materiales inflamables y explosivos; trabajos con productos químicos tóxicos y pesticidas; y todos los trabajos que tengan efectos adversos en el desarrollo físico y psicológico de las personas jóvenes. La lista también establece los límites máximos de peso que pueden llevar los jóvenes. ***La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre la aplicación en la práctica de la lista revisada con arreglo a la Directiva de 2013, particularmente para los trabajos peligrosos en la agricultura incluidas estadísticas sobre el número y la naturaleza de las infracciones denunciadas y las sanciones impuestas.***

La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT en relación con las cuestiones planteadas en su presente observación.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud anterior adoptada en 2019.

Federación de Rusia

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1979)

Artículo 2, 1), del Convenio. Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. Niños que trabajan en la economía informal. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 63, párrafo 1, del Código del Trabajo prohíbe que los niños menores de 16 años suscriban un contrato de trabajo. También tomó nota de la declaración del Gobierno respecto a que el empleo ilegal de menores y la violación de sus derechos laborales son hechos frecuentes en la economía informal. En relación con las solicitudes que realiza desde 2003, la Comisión instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para velar por que todos los niños menores de 16 años de edad, incluidos los que trabajan por cuenta propia o en la economía informal, gocen de la protección que ofrece el Convenio.

La Comisión toma nota con ***preocupación*** de que, según lo que indica el Gobierno en su memoria, no se dispone de información sobre las medidas adoptadas para la protección de los niños menores de 16 años en la economía informal. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2017, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales expresó su preocupación por la extensión del empleo informal en la Federación de Rusia (E/C.12/RUS/CO/6, párrafo 32). La Comisión recuerda que el Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica y comprende todos los tipos de empleo o de trabajo, exista o no una relación de empleo contractual y sean remunerados o no. A este respecto, la Comisión considera que la ampliación de los mecanismos de vigilancia a la economía informal puede ser un medio de considerable importancia para lograr la aplicación efectiva del Convenio, sobre todo en los países en que no parece factible ampliar el alcance de la legislación de aplicación para resolver el problema del trabajo infantil en ese sector (Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 345). ***La Comisión insta de nuevo al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para velar por que todos los niños menores de 16 años de edad, incluidos los que trabajan por cuenta propia o en la economía informal, gocen de la protección que ofrece el Convenio. En este sentido, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para fortalecer la capacidad de la inspección del trabajo y ampliar su alcance a fin de mejorar el seguimiento de los niños que realizan actividades económicas al margen de una relación de trabajo o en la economía informal. La Comisión solicita de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto y sobre su aplicación.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2003)

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado a). Venta y trata de niños. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, aunque la ley prohíbe la trata de niños (con arreglo al artículo 127.1 del Código Penal), este tema sigue siendo muy preocupante en la práctica. A este respecto, la Comisión pidió al Gobierno que continuara realizando esfuerzos para garantizar la eliminación de la venta y la trata de niños y de jóvenes menores de 18 años en la práctica, y que proporcionara información sobre el número de infracciones denunciadas, investigaciones y enjuiciamientos efectuados y condenas y sanciones impuestas en relación con la venta y la trata de niños.

La Comisión toma nota de que en la memoria del Gobierno se señala de nuevo que el Código Penal penaliza la trata de personas, así como la responsabilidad administrativa de las entidades jurídicas prevista en el Código de Infracciones Administrativas, que fue promulgado por la Ley Federal núm. 58-FZ de 2013. Asimismo, toma nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno en relación con los casos de trata de personas, trabajo esclavo y prostitución, que, sin embargo, no refleja la situación de los casos en los que hay niños víctimas. La Comisión también toma nota de que, según la información proporcionada en la memoria del Gobierno en virtud del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en marzo de 2018, dos miembros de un grupo organizado fueron detenidos en el Aeropuerto Internacional de Domodedovo mientras transferían 1,5 millones de rublos rusos (aproximadamente 19 650 dólares de los Estados Unidos) por la venta de un menor con objeto de prostituirlo en la República de Turquía. Se inició una causa penal contra los participantes sobre la base de un delito en virtud del artículo 127.1, párrafo 1, del Código Penal. Además, en 2018, también se adoptaron medidas para combatir la migración ilegal y los delitos relacionados con la explotación de mujeres y niños, entre otros. En consecuencia, se detectaron 76 casos de explotación de mujeres y niños. ***Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información concreta sobre las medidas específicas adoptadas en la práctica por las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y procesamiento de las personas ocupadas en la venta y la trata de niños, y que se impongan sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias. Solicita de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre el número de infracciones denunciadas, investigaciones y enjuiciamientos efectuados, y condenas y sanciones impuestas en relación con la venta y la trata de niños.***

Artículo 7, párrafo 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado b). Asistencia directa para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y para su rehabilitación e inserción social. La Comisión tomó nota con anterioridad de que el Programa de Cooperación para 2014-2018, adoptado por los Estados Miembros de la Comunidad de Estados Independientes (CEI), contiene una serie de medidas para combatir la trata de personas y asistir a las víctimas. La Comisión pidió al Gobierno que intensificara sus esfuerzos para librar de esta situación a los niños víctimas de trata y asegurar su rehabilitación e inserción social. También pidió al Gobierno que comunicara información sobre las medidas concretas adoptadas para prestar asistencia a los niños víctimas de trata y sobre el número de niños a los que se ha prestado asistencia, en particular, en el marco del Programa de Cooperación para 2014-2018 de la CEI.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que a través de la Decisión gubernamental núm. 1272, de 25 de octubre de 2018, se aprobó el Programa estatal para garantizar la seguridad de las víctimas, los testigos y otros participantes en los procedimientos penales 2019-23, a fin de garantizar la seguridad de las personas que participan en los procedimientos penales. Asimismo, el Gobierno indica que la Ley núm. 119-FZ, de 20 de agosto de 2004, sobre la protección estatal de las víctimas, los testigos y otros participantes en los procedimientos penales establece la base legislativa a este respecto. Sin embargo, no se dispone de información sobre medidas concretas para proporcionar asistencia directa a las víctimas de las peores formas de trabajo infantil. ***La Comisión pide de nuevo al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para librar de esta situación a los niños víctimas de trata y asegurar su rehabilitación e inserción social. También solicita al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para prestar asistencia a los niños víctimas de trata y sobre los resultados obtenidos en relación con el número de niños a los que se ha prestado asistencia.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Filipinas

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1998)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año (véase el párrafo relativo a la aplicación del Convenio en la práctica), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículo 2, 1), del Convenio. Ámbito de aplicación. Niños que trabajan por cuenta propia o en la economía informal. La Comisión tomó nota anteriormente de los resultados obtenidos tras la puesta en práctica de la Campaña en favor de *barangays* (aldeas) libres de trabajo infantil, como haber logrado que 213 *barangays* quedaran libres de trabajo infantil, y haber retirado a un total de 7 584 niños del trabajo infantil y haberles escolarizado. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que, según el informe de país titulado «Comprender los resultados sobre el trabajo infantil y el empleo juvenil en Filipinas, diciembre de 2015» (UCW, informe de 2015), el trabajo infantil en Filipinas sigue afectando a aproximadamente 2,1 millones de niños de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años, de los cuales el 62 por ciento trabaja en la agricultura, cerca del 6 por ciento trabaja por cuenta propia y un 3 por ciento adicional trabaja en hogares privados, posiblemente como trabajadores domésticos. La Comisión pidió al Gobierno que prosiguiera sus esfuerzos para garantizar que los niños que trabajan en la economía informal o por cuenta propia se beneficien de la protección que brinda el Convenio.

La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, en diciembre de 2018, un total de 348 *barangays* fueron declarados libres de trabajo infantil por el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE), mientras que en junio de 2016, el Municipio de Angono fue reconocido como el primer municipio libre de trabajo infantil. La Comisión toma nota asimismo de la información del Gobierno en relación con las diversas órdenes emitidas a través del DOLE a fin de combatir el trabajo infantil, tales como: i) la orden departamental núm. 173, de 2017, sobre las directrices revisadas en la puesta en práctica de programas integrados de empleo de emergencia y de medios de sustento (DILEEP), que prevé que los beneficiarios de los programas de medios de sustento no deberán estar ocupados en trabajo infantil; ii) la Orden departamental núm. 175 de 2017 sobre las normas aplicables de la Ley de la República núm. 10917, que prevé que los beneficiarios del Programa Especial para el Empleo de Estudiantes no deberán estar ocupados en trabajo peligroso; iii) la orden departamental núm. 159 de 2016, que contiene disposiciones que prohíben el trabajo infantil en la industria de la caña de azúcar, y iv) la Orden departamental núm. 156 de 2016 sobre las reglas que rigen las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores a bordo de buques pesqueros que prevén sanciones por realizar trabajo peligroso en este sector. La Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno, uno de los objetivos de las enmiendas propuestas a la Ley de la República núm. 9231 es luchar contra el trabajo infantil en el sector informal. ***Tomando nota de que muchos niños están ocupados en trabajo infantil en el sector informal, la Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos a fin de asegurar que los niños que se encuentran en la economía informal o que trabajan por cuenta propia se beneficien de la protección que brinda el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos, en términos del número de estos niños a los que se protege efectivamente y se presta los servicios adecuados, en particular tras la adopción de las órdenes mencionadas.***

Aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Gobierno elaboró el programa de convergencia AYÚDAME como un programa de convergencia sostenible y ajustado a las necesidades actuales a fin de luchar contra el trabajo infantil. Tomó nota asimismo de que el proyecto ABK3 LEAP (llevado a cabo por World Vision para combatir mediante la educación la explotación del trabajo infantil en el sector de la caña de azúcar) había obtenido resultados muy positivos en lo que respecta a la eliminación del trabajo infantil, proporcionando a los niños asistencia, así como apoyo a su educación y medios de sustento. La Comisión pidió al Gobierno que redoblara sus esfuerzos, en particular mediante la puesta en práctica efectiva del programa AYÚDAME para eliminar progresivamente el trabajo infantil.

La Comisión toma nota de que, según la información suministrada por el Gobierno, en 2017 el Gobierno, en colaboración con la OIT, llevó a cabo varios programas con objeto de eliminar el trabajo infantil, como «Movilización de los actores sociales con miras a reducir el trabajo infantil y mejorar las condiciones de trabajo en las minas artesanales y de oro de pequeña escala (ASGM)», el proyecto «Minas de oro que CUIDAN» y el proyecto «PROTEGER contra el trabajo infantil». Según la memoria presentada por el Gobierno, el proyecto «Minas de oro que CUIDAN», que pretende afrontar el problema de la pobreza en ASGM, se está llevando a cabo a título experimental en Camarines Norte y Cotabato Sur. Desde julio de 2019, se ha librado a 66 niños del trabajo infantil a través de este proyecto. Además, el proyecto «PROTEGER contra el trabajo infantil», que pretende eliminar el trabajo infantil y sus peores formas, especialmente en las minas de oro de pequeña escala, la pesca de altura y el sector de la caña de azúcar, está poniéndose en marcha en cuatro regiones. En 2018, con el apoyo de la OIT, se creó un Registro Local sobre el Trabajo Infantil (CLLR), que se utilizará en los *barangays* como una base de datos sobre los niños ocupados en trabajo infantil. La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, en el marco de este proyecto se determinó que un total de 596 niños estaban ocupados en trabajo infantil, 380 de los cuales fueron retirados del trabajo infantil y se beneficiaron de la asistencia necesaria. La Comisión toma nota asimismo de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria complementaria, según la cual, tras el establecimiento de la Orden administrativa núm. 142, de 2018, sobre las directrices para la creación de perfiles de los niños ocupados en trabajo infantil y la prestación de servicios para librarles del trabajo infantil, de junio a diciembre de 2018, el DOLE, a través de sus 16 oficinas regionales, llevó a cabo una creación de perfiles de niños ocupados en trabajo infantil alentando a los beneficiarios del Programa Gubernamental de

Pasantías (GIP) a localizar, identificar y librar a niños del trabajo infantil, y a prestarles los servicios necesarios. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en el periodo 2018-2019, se identificaron un total de 275 614 niños en situación de trabajo infantil y se remitió a 202 236 niños para que les prestaran los servicios necesarios. Con objeto de acelerar la remisión de los niños ocupados en trabajo infantil que se habían identificado y de evaluar sus necesidades, el DOLE contrató a 301 facilitadores comunitarios basados en proyectos que fueron asignados a sus 16 oficinas regionales y 92 oficinas exteriores. Además, en sustitución de la Orden núm. 142, se publicó una directriz revisada a través de la Orden administrativa núm. 579 de 2019, conforme a la cual los niños ocupados en trabajo infantil que sean detectados serán supervisados al menos una vez cada seis meses para realizar un seguimiento de sus progresos. El Gobierno indica además que, para 2020, el DOLE se propuso detectar y librar del trabajo infantil a 175 000 niños, y contratar a 2 500 beneficiarios del GIP. Sin embargo, debido a la declaración del estado de emergencia nacional en el país como consecuencia de la pandemia de COVID-19, la identificación de niños se ha suspendido durante un año.

El Gobierno indica asimismo que, en el marco del Programa de apoyo a los medios de sustento para los padres de los niños ocupados en trabajo infantil, hasta 2018, se prestó apoyo a los medios de sustento a 32 507 padres de niños en situación de trabajo infantil, y en 2019 a un total de 3 533. Además, los Equipos de Acción Rápida creados en virtud del *Sagip Batang Manggagawa* (SBM QATS), un mecanismo interinstitucional para vigilar y rescatar a los niños del trabajo infantil, llevaron a cabo un total de 955 operaciones de rescate hasta 2018, gracias a las cuales se alejó a 3 565 niños ocupados en trabajo infantil de situaciones de trabajo peligrosas y abusivas. En 2019, los SBM QATS emprendieron 19 operaciones de rescate y libraron a 44 niños de condiciones peligrosas y abusivas. El proyecto «Angel Tree» proporcionó asistencia, incluido material escolar, a un total de 72 440 niños ocupados en trabajo infantil o a niños que corren el riesgo de estarlo. La Comisión toma nota asimismo de que, según la memoria debida del Gobierno sobre el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Comité Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil, que es el mecanismo central de política y coordinador para la puesta en práctica del Programa Filipino de Lucha contra el Trabajo Infantil, acordó fijarse el objetivo de retirar a 1 millón de niños del trabajo infantil para 2025. La Comisión toma nota asimismo de la información detallada proporcionada por el Gobierno sobre los progresos realizados en la puesta en práctica del Marco Estratégico del Programa Filipino de Lucha contra el Trabajo Infantil para 2017-2022. Por consiguiente, en el marco de esta estrategia: i) se estableció un Consejo Nacional para Combatir el Trabajo Infantil, que sustituyó al Comité Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil, a fin de coordinar la prevención y eliminación del trabajo infantil en Filipinas; ii) se fortaleció el apoyo financiero para los programas que apoyan la retirada de niños de los trabajos peligrosos; iii) se mejoraron y aplicaron las leyes para combatir el trabajo infantil a nivel nacional y local; iv) se aumentó el acceso de los niños ocupados en trabajo infantil y sus familias a la protección social, la salud, la educación y el trabajo decente; v) se mejoraron la generación, difusión y utilización de los conocimientos sobre el trabajo infantil entre las partes interesadas, los responsables de la formulación de políticas y los responsables de poner en práctica los programas, y vi) se estableció y mantuvo un sistema nacional de vigilancia y evaluación del trabajo infantil.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus observaciones concluyentes de octubre de 2016, reiteró sus inquietudes ante el hecho de que aproximadamente 1,5 millones de niños de edades comprendidas entre los 5 y los 14 años trabajen, y que la mitad de ellos lo hagan en condiciones insalubres o peligrosas y se vean expuestos a diversas formas de explotación (E/C.12/PHL/CO/5-6, párrafo 37). Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno a fin de combatir el trabajo infantil, la Comisión expresa su **preocupación** por el hecho de que siga habiendo un número considerable de niños ocupados en trabajo infantil, en particular en condiciones peligrosas, en el país. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para eliminar progresivamente el trabajo infantil. Pide al Gobierno que siga suministrando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, en particular en el marco del Programa Filipino de Lucha contra el Trabajo Infantil, y sobre los resultados obtenidos.**

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año (véanse los *artículos 3 y 7, 1*); y los *artículos 3, b*) y *7, 2, a*) y *b*)), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículos 3 y 7, 1, del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y sanciones penales. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud 1. Venta y trata de niños. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las medidas adoptadas por los diversos departamentos gubernamentales y por el Consejo Interinstitucional contra la Trata (IACAT), con miras a hacer frente a los casos relacionados con la trata de niños. Pidió al Gobierno que prosiguiera sus esfuerzos para fortalecer la capacidad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley para detectar y combatir la venta y trata de niños menores de 18 años de edad.

La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) emitió la Orden Administrativa núm. 551 de 2018 para la creación del equipo de tareas del DOLE contra el reclutamiento ilegal, el reclutamiento de trabajadores menores de edad y la trata de personas, a fin de que hubiera programas de acción más específicos, concertados, coordinados y eficaces para combatir el reclutamiento ilegal y la trata de niños. La Comisión también toma nota de la información suministrada por el Gobierno sobre el número de actividades de orientación y de concienciación llevadas a cabo por el DOLE en relación con las peores formas de trabajo infantil. En abril de 2017, el IACAT y la Embajada de los Estados Unidos suscribieron un Pacto de Asociación para la Protección de los Niños (Pacto CPC), con objeto de apoyar la campaña de Filipinas contra la trata de niños. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria complementaria, según la cual se impartió formación a un total de 123 agentes responsables de hacer cumplir la Ley en el marco del Pacto CPC sobre diversos temas, incluida formación en el terreno sobre investigaciones especiales de la trata de personas. Según la memoria del Gobierno, desde septiembre de 2017 hasta septiembre de 2019, se llevaron a cabo en total 44 operaciones de rescate en el marco del pacto CPC, durante las cuales se rescató a 125 menores.

La Comisión toma nota además de que, según la memoria del Gobierno, la Ley de la República núm. 10821, que se adoptó en mayo de 2016, prevé que, tras la declaración de un estado de calamidad nacional y local, la Policía Nacional Filipina y el Departamento de Bienestar Social y Desarrollo, con la asistencia de las fuerzas armadas, intensificarán inmediatamente las medidas integrales y el control a fin de prevenir la trata de niños y su explotación en las zonas declaradas en situación de desastre. Además, la Ley contra la Trata de Personas de 2012 se expandió a través de la Ley de la República núm. 10364, titulada «Ley sobre la Expansión de la Trata de Personas de 2012», a fin de instituir políticas para eliminar la trata de personas, en particular de mujeres y niños, que establece los mecanismos institucionales necesarios para la protección y el apoyo de las personas víctimas de trata, y que prevé sanciones por su violación. La Comisión toma nota de que, en virtud del artículo 4A de la Ley sobre la Expansión de la Trata de Personas de 2012, se castigará toda tentativa de trata de personas, cuando se hayan iniciado actos con la intención de cometer un delito de trata, pero el infractor no lo haya conseguido o no haya ejecutado todos los elementos que constituyen el delito. En el caso de un niño, la tentativa de trata conlleva diversos actos, en particular facilitar el viaje de un niño que viaja solo a un país extranjero sin un motivo válido, sin la autorización o el permiso requeridos, o sin un permiso de sus padres; ejecutar una declaración de consentimiento o un consentimiento escrito para su adopción, así como actos para solicitar u obtener un niño con fines de venta.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según el Informe resumido del UNICEF de 2016 sobre el análisis de la situación de los niños en Filipinas, la trata nacional y transfronteriza de mujeres y niños con fines de explotación sexual continúa; en efecto, en 2015 se detectó y prestó asistencia a 1 465 víctimas de trata, y el turismo sexual está aumentando. Además, la Comisión toma nota de que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales de octubre de 2016, expresó preocupación por la persistencia de numerosos casos de trata de mujeres y niños, el escaso número de traficantes enjuiciados y condenados; el conocimiento insuficiente que del marco jurídico relativo a la trata y la lucha contra ella tienen los agentes del orden, y las denuncias de complicidad de agentes del orden en casos de trata (E/C.12/PHL/CO/5-6, párrafo 41). **Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para eliminar en la práctica la trata de niños, cerciorándose de que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y se enjuicie a las personas involucradas en la trata de niños, incluidos los funcionarios estatales sospechosos de complicidad, y de que se impongan medidas suficientemente eficaces y disuasorias. Pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para fortalecer la capacidad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley para detectar y combatir la venta y la trata de niños menores de 18 años de edad. La Comisión pide asimismo al Gobierno que suministre información sobre el número de violaciones denunciadas, de investigaciones realizadas, de acciones legales entabladas, de condenas dictadas y de sanciones impuestas en los casos relativos a la trata de niños, así como sobre los delitos relacionados con la tentativa de trata de niños en virtud de la Ley sobre la Expansión de la Trata de Personas de 2012.**

2. *Reclutamiento obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.* La Comisión tomó nota anteriormente de la adopción de la Orden Ejecutiva núm. 138 sobre un marco programático integral para los niños en conflictos armados, que pide a las instancias gubernamentales locales y organismos nacionales afectados por el conflicto armado que integren la aplicación del marco programático para los niños en conflictos armados (CIAC). El CIAC comprende la formulación, el fortalecimiento y el fomento de políticas encaminadas a promover la protección de los niños que participan en conflictos armados y la protección de dichos niños. La Comisión también tomó nota de que, según un informe del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los niños en los conflictos armados, de 2016, se habían alcanzado la mayoría de los puntos de referencia del Plan de Acción encaminado a poner fin al reclutamiento y la utilización de niños soldados, que había sido suscrito por las Naciones Unidas y el Frente Islámico Moro de Liberación (MILF) en 2009, y el MILF estaba llevando a cabo un proceso de cuatro pasos con miras a detectar y liberar a todos los niños asociados con el Ejército. Sin embargo, tomando nota de que, según el Informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados, de abril 2016, las fuerzas y

grupos armados continuaban reclutando a niños, la Comisión instó al Gobierno a que redoblara sus esfuerzos para poner fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados, y a que procediera a la desmovilización total e inmediata de todos los niños.

La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, en enero de 2018, el Presidente firmó la Ley de la República núm. 11188 sobre la Protección Especial de los Niños en Situaciones de Conflicto Armado y la imposición de sanciones por la violación de sus derechos. Esta ley exige que el Estado adopte todas las medidas que sean factibles con miras a prevenir el reclutamiento, el nuevo reclutamiento, la utilización y el desplazamiento de los niños que participan en conflictos armados, o las graves violaciones de los derechos de los niños. Toma nota asimismo de que, según la información del Gobierno, a fin de aplicar efectivamente las disposiciones de la Ley núm. 11188, se ha creado un Comité Interinstitucional sobre los Niños en Situaciones de Conflicto Armado (IAC-CSAC), presidido por el Consejo para el Bienestar de los Niños (CWC) e integrado por representantes de diversas organizaciones gubernamentales. Las funciones del IAC-CSAC incluyen elaborar directrices y programas, en coordinación con los organismos interesados, a fin de prestar asistencia a los niños que participan en conflictos armados, y controlar y documentar los casos de captura, rendición, detención, rescate o recuperación por las fuerzas gubernamentales. A este respecto, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno, según la cual el CWC y el IAC-CSAC, en consulta con UNICEF Filipinas y el Comité de Legisladores de Filipinas adoptaron, en junio de 2019, el Reglamento de aplicación (IIR) de la Ley de la República núm. 11188.

La Comisión toma nota asimismo de que, según un informe del UNICEF de 2017 sobre los niños en situación de conflicto armado en Filipinas, la puesta en práctica del Plan de acción Naciones Unidas-MILF concluyó en julio de 2017 con la desvinculación de casi 2 000 de niños de las filas de las Fuerzas Armadas Islámicas MILF-Bangsamoro. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados, de 2019, hizo referencia al reclutamiento y la utilización de 19 niños (10 niños y 9 niñas) por grupos armados (18) y fuerzas armadas (1). Las Naciones Unidas también recibieron alegaciones adicionales de contratación y utilización de 13 niños por los grupos armados, tales como el Nuevo Ejército Popular, el Grupo Maute y el Grupo Abu Sayyaf. Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión expresa su **preocupación** por el uso y el reclutamiento continuos de niños por las fuerzas y grupos armados. **Por lo tanto, insta al Gobierno a que siga adoptando las medidas necesarias para asegurar la desmovilización total e inmediata de todos los niños, y a que ponga fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso de los niños menores de 18 años de edad en las fuerzas y grupos armados, en particular a través de la aplicación efectiva de la Ley de la República núm. 11188 y su reglamento de aplicación. La Comisión insta asimismo al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y efectivas para cerciorarse de que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y se enjuicie a todas las personas que reclutan por la fuerza a niños menores de 18 años de edad para utilizarlos en conflictos armados, y de que se impongan en la práctica sanciones suficientemente efectivas y disuasorias.**

Artículos 3, b) y 7, 2), a) y b). *Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, librarles de estas formas de trabajo y asegurar su rehabilitación y reinserción. Explotación sexual con fines comerciales de los niños.* La Comisión tomó nota de que la Ley contra la Pornografía Infantil, de 2009, prevé la protección de los niños menores de 18 años de edad contra todas las formas de explotación y abuso, incluida la utilización de un niño para actuaciones y materiales pornográficos, y la incitación o la coacción para que un niño participe en pornografía a través de cualquier medio (artículo 2). El artículo 4 de la Ley prohíbe además una gran diversidad de delitos relacionados con la utilización, la contratación, la inducción o la coacción de niños para la producción de pornografía infantil, y su publicación, posesión, distribución, y el acceso a la misma, previendo al mismo tiempo penas de prisión de una duración máxima y sanciones para los autores de tales delitos (artículo 14). La Comisión tomó nota de que, según el Informe resumido del UNICEF de 2016 sobre el análisis de la situación de los niños en Filipinas, la violencia cibernética ha surgido como una grave amenaza, y las nuevas tecnologías exponen a los niños al riesgo de ser solicitados y captados mediante subterfugios para su explotación sexual en línea. El número de niños que son coaccionados, a menudo por familiares, para realizar actos sexuales con miras a su transmisión en directo en Internet se ha incrementado, haciendo que el abuso de niños en línea sea el principal delito cibernético en el país. Este informe indica asimismo que Filipinas es uno de los diez países del mundo que producen más contenido sexual utilizando a niños.

La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, en octubre de 2019 se llevó a cabo una iniciativa titulada *SaferKidsPH*, dirigida por el Gobierno australiano y materializada a través de Save the Children, la Fundación de Asia y el UNICEF. Esta iniciativa tiene por objeto crear un entorno más seguro para los niños en el que el Gobierno y otras partes interesadas desempeñen un papel activo en: i) la adopción de un comportamiento favorable a la protección de los niños contra los abusos y la explotación en línea; ii) el fortalecimiento de la investigación, los procesamientos y la resolución de causas de abuso y explotación sexual de niños en línea (OSAEC) en cumplimiento de la legislación nacional, y iii) la mejora de la prestación de servicios para la prevención y protección de los niños contra los abusos y la explotación en línea en epicentros de OSAEC. Además, el Gobierno, en colaboración con la Misión de Justicia Internacional,

llevó a cabo un estudio sobre la explotación sexual en línea de niños, y sus conclusiones se presentaron al público. El Gobierno indica asimismo que, en 2018, el Grupo de Lucha de la Policía Nacional Filipina contra los Delitos Cibernéticos registró 59 casos de pornografía infantil en 2018, y 11 casos en el primer trimestre de 2019. En 2018, la Oficina de Delitos Cibernéticos del Departamento de Justicia registró 579 006 consejos prácticos cibernéticos para compartir, volver a compartir y vender en línea imágenes y vídeos con contenido sexual de niños y, en 2019, se registraron 418 422 consejos prácticos cibernéticos de este tipo. Además, de enero a agosto de 2020, se interpusieron en total siete causas relacionadas con la pornografía infantil contra grupos de delincuencia sindicalizados e infractores individuales, que han sido arrestados y puestos a disposición de los tribunales.

La Comisión toma nota asimismo de que, según un documento de la Organización Internacional para las Migraciones, titulado «Human Trafficking Snapshot, Philippines», de septiembre de 2018, pone de relieve que existen decenas de miles de niños que son víctimas de explotación y de abuso en locales de cibersexo en todo el país. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que muchos niños son objeto de explotación sexual comercial en Filipinas, y del bajo número de procesamiento y condenas a este respecto. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar la aplicación efectiva de la Ley contra la Pornografía Infantil, cerciorándose de que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y se enjuicie a las personas que utilizan a niños para la producción de pornografía y actuaciones pornográficas, y de que se impongan, en la práctica, sanciones suficientemente efectivas y disuasorias. Insta asimismo al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y en un plazo determinado a fin de prevenir la participación de niños en la explotación sexual comercial y de librarles de tales formas de trabajo infantil, y de prever su rehabilitación y reinserción. Pide al Gobierno que suministre información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos.**

Artículos 3, d), 4, 1) y 7, 2), b). Trabajo peligroso y medidas en un plazo determinado a fin de prestar asistencia directa para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación y reinserción social. Niños trabajadores domésticos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las alegaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de que existía al menos un millón de niños menores de 18 años empleados como trabajadores domésticos, algunos de los cuales eran objeto de prácticas análogas a la esclavitud o trabajaban en condiciones nocivas y peligrosas, mientras que algunos de ellos, especialmente las niñas, sufrían abusos y lesiones físicas, psicológicas y sexuales. En relación con esto, la Comisión tomó nota de la adopción de la Ley de la República núm. 10361, que prevé el establecimiento de políticas para la protección y el bienestar de los trabajadores domésticos, así como la fijación en 15 años de la edad mínima de admisión al empleo en el trabajo doméstico. La Comisión tomó nota asimismo de que se adoptó una hoja de ruta para la eliminación del trabajo infantil en el trabajo doméstico y para la facilitación de protección adecuada para los trabajadores domésticos jóvenes que han alcanzado la edad legal de admisión al empleo, y de que el DOLE, el Departamento de Bienestar Social y Desarrollo, la Oficina Nacional de Investigación y la Policía Nacional Filipina firmaron un Memorando conjunto sobre el Protocolo sobre el rescate y la reinserción de *Kasambahay* (trabajador doméstico) objeto de abuso. La Comisión instó al Gobierno a que intensificara sus esfuerzos para asegurar la aplicación efectiva de la Ley de la República núm. 10361, y a que suministrara información sobre la puesta en práctica de la hoja de ruta para la eliminación del trabajo infantil en el trabajo doméstico, y sobre las medidas adoptadas para rescatar y reinsertar a los trabajadores domésticos objeto de abuso tras el Memorando conjunto sobre el Protocolo sobre el rescate y la reinserción de *Kasambahay* objeto de abuso.

La Comisión toma nota de que, según la información suministrada por el Gobierno, en julio de 2017, el DOLE emitió una orden administrativa que prevé directrices para el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores domésticos en virtud de la Ley de la República núm. 10361, así como para las condiciones de trabajo en virtud de la Ley de la República núm. 9231. También toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, el DOLE, con el apoyo de la OIT, llevó a cabo un curso de formación orientado a 35 miembros del personal del DOLE, con miras a fortalecer su capacidad para detectar y evaluar incidentes relacionados con el trabajo infantil. En 2017, la Oficina de Trabajadores con Problemas Específicos (BWSC) organizó cursos de formación para el desarrollo de las capacidades destinados a los puntos focales *kasambahay* regionales, a fin de encarar las vulnerabilidades de los trabajadores domésticos. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según el documento de la OIT titulado «El diálogo social para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible-reseña de Filipinas: formalizar la economía informal», de 2018 (en inglés), el trabajo doméstico es la principal fuente de empleo de las mujeres y de los trabajadores jóvenes. **Por lo tanto, la Comisión alienta firmemente al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para evitar que los niños menores de 18 años estén ocupados en condiciones de trabajo peligrosas en el trabajo doméstico, en particular a través de la puesta en práctica de la hoja de ruta para la eliminación del trabajo infantil. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto, y sobre los resultados obtenidos en términos del número de niños trabajadores domésticos que se ha protegido o liberado del trabajo infantil y reinsertado. Pide asimismo al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para asegurar que la Ley de la República núm. 10361 se aplique efectivamente, y que se impongan en la práctica sanciones suficientemente efectivas y disuasorias a las personas que someten a los niños menores de 18 años de edad a trabajo doméstico en condiciones peligrosas y de explotación.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Ghana

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

La Comisión observa que el Gobierno no envió la memoria solicitada por la Comisión. Por consiguiente, reitera su observación anterior en los términos siguientes.

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud. Venta y trata de niños. La Comisión tomó nota con anterioridad de la información del Gobierno de que, en virtud de la Ley contra la Trata de Personas, de 2005, se había creado una unidad de la policía contra la trata de personas. Tomó nota asimismo de que, según las respuestas del Gobierno, formuladas por escrito, a la lista de cuestiones relativas al informe inicial del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre Ghana, de 13 de junio de 2016, en el marco del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en noviembre de 2015 se había aprobado el Instrumento Legislativo contra la Trata de Personas (L.I. 2219) con el fin de ayudar a la aplicación efectiva de la Ley contra la Trata de Personas (documento CCPR/C/GHA/Q/1/Add.1, párrafo 74). La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información relativa a la aplicación de la Ley contra la Trata de Personas y al Instrumento Legislativo correspondiente a su aplicación.

La Comisión **lamenta** tomar nota de la ausencia de información al respecto en la memoria del Gobierno. La Comisión observa además que, según el documento sobre el Plan de nacional de acción para la eliminación de la trata de personas en Ghana (2017-2021), la unidad de la policía contra la trata de personas realiza investigaciones sobre los casos de trata de personas y procura que se enjuicie a los delincuentes. Además, la unidad contra el tráfico ilícito y la trata de personas de los servicios de inmigración de Ghana investiga a los autores de los delitos de tráfico ilícito y de trata de personas, al tiempo que fortalece las capacidades de los funcionarios de inmigración para detectarlos. Sin embargo, según este documento, Ghana sigue siendo un país de origen, tránsito y destino para la trata de personas, y la trata de niños y niñas es un fenómeno más recurrente en el país que la trata transnacional. Además, se señala que los niños son víctimas de trata con objeto de someterlos a explotación en la venta ambulante, la mendicidad, la extracción artesanal de oro, las canteras, el pastoreo y la agricultura. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se lleven a cabo en la práctica investigaciones minuciosas y enjuiciamientos rigurosos de quienes participan en la trata de niños, y que se impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias a los culpables. En este sentido, la Comisión pide una vez más al Gobierno que suministre información sobre el número de investigaciones y enjuiciamientos incoados por la unidad contra la trata de personas y la unidad contra el tráfico ilícito y la trata de personas, así como de las condenas y sanciones impuestas a los culpables de delitos de trata de menores de 18 años, de conformidad con lo dispuesto en la Ley contra la Trata de Personas.**

Apartado b). La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. La Comisión tomó nota de que el artículo 101A de la Ley de Delitos Penales, 1960 (Ley núm. 29), en su versión enmendada por la Ley de Delitos Penales (enmienda), de 2012, establece la imposición de sanciones por un delito de explotación sexual de las personas, que se define como la utilización de una persona para realizar actividades sexuales que le causen o sean susceptibles de causarle daño físico y emocional, así como en la prostitución o en la producción de pornografía. La Comisión observó que esta disposición se aplica únicamente a los menores de 16 años. Así pues, pidió al Gobierno que adoptase las medidas necesarias para garantizar que se enmiende la legislación con el fin de proteger a todas las personas menores de 18 años frente a la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.

La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha suministrado información alguna al respecto. Por consiguiente, la Comisión recuerda una vez más que, de conformidad con el *artículo 3, b)*, del Convenio, la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas es una de las peores formas de trabajo infantil y que, en virtud del *artículo 2*, el término «niño» designa a toda persona menor de 18 años. **La Comisión, por lo tanto, insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para poner su legislación en conformidad con el artículo 3, b), del Convenio a fin de garantizar que se proteja a todos los niños menores de 18 años de los delitos relativos a la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o las actuaciones pornográficas. La Comisión pide también al Gobierno que suministre información sobre la aplicación en la práctica del artículo 101A de la Ley de Delitos Penales, de 1960, incluyendo el número de infracciones denunciadas, investigaciones realizadas, enjuiciamientos incoados, condenas y sanciones impuestas a este respecto.**

Apartado d) y artículo 7, 2), a) y b), del Convenio. Trabajos peligrosos en las explotaciones de cacao; impedir la ocupación de niños en estas tareas y librarlos de estos trabajos peligrosos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota con preocupación del importante número de niños menores de 18 años que trabajan en condiciones peligrosas en el sector agrícola, de los cuales se estima que el 10 por ciento trabaja en

actividades peligrosas en la industria del cacao. Instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para erradicar esta peor forma de trabajo infantil.

La Comisión toma nota de la información facilitada por el Gobierno en su memoria de que el Gobierno, a través de la Junta del Cacao de Ghana y en colaboración con otros interlocutores sociales, como la Iniciativa Internacional del Cacao, WINROCK y la Fundación Mundial del cacao (WCF), ha llevado a cabo diversas actividades encaminadas a prevenir el trabajo infantil en el sector del cacao. Estas medidas incluyen la sensibilización del personal y de los agricultores de las comunidades productoras de cacao; la retirada y la rehabilitación de los niños que se encuentran en condiciones de trabajo infantil peligrosas; y la provisión de servicios de educación y salud para esos niños. La Comisión toma nota también de que, según la publicación de la OIT Buenas prácticas y lecciones aprendidas del Proyecto OIT-IPEC sobre las comunidades productoras de cacao, 2015 [disponible solo en inglés], este proyecto, ejecutado en 40 comunidades de siete distritos de Ghana, se centró principalmente en la movilización social y la planificación de la acción comunitaria, la promoción de una educación de calidad, la promoción de medios de vida sostenibles para los hogares y la vigilancia del trabajo infantil. En un informe de la iniciativa «Cómo entender el trabajo de menores» (UCW) titulado *Child Labour and the Youth Decent Work Deficit in Ghana, 2016* se señala que, en el marco del proyecto CCP, más de 5 400 niños que trabajan o corren el riesgo de trabajar reciben servicios educativos o profesionales, y que más de 2 200 hogares reciben servicios de subsistencia. Sin embargo, la Comisión toma nota de un informe de la UCW de 2017, titulado *Not Just Cocoa: Child labour in the agricultural sector in Ghana*, según el cual la incidencia del trabajo infantil en la industria del cacao parece haber aumentado más rápidamente que en otros lugares. Casi el 9 por ciento del total de la población infantil (alrededor de 464 000 niños) de las principales regiones de explotación del cacao trabajan en su producción, de los cuales el 84 por ciento (294 000 niños) están expuestos a trabajos peligrosos. La mayoría de estos niños trabajan como trabajadores familiares no remunerados. La Comisión debe expresar su **profunda preocupación** por el elevado número de niños que realizan trabajos peligrosos en el cultivo del cacao. **En consecuencia, la Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para impedir que los niños menores de 18 años realicen trabajos peligrosos en este sector. Pide al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas a este respecto, así como sobre las medidas adoptadas para garantizar que los niños víctimas de trabajos peligrosos sean retirados de esos trabajos y rehabilitados, en particular garantizando su acceso a la educación básica gratuita y a la formación profesional.**

Artículo 4, apartados 1 y 3. Determinación y revisión de la lista de trabajos peligrosos. La Comisión tomó nota anteriormente de la indicación del Gobierno de que tenía previsto revisar y actualizar, según fuera necesario, el artículo 91 de la Ley de la Infancia, incluida la lista de los tipos de trabajos peligrosos para que se ajustaran a las disposiciones del Convenio. Señaló que el Comité Directivo Nacional de la Unidad de Trabajo Infantil (CLU) había validado una lista de tipos de trabajo que revestían peligro con arreglo al marco de actividades del trabajo infantil considerado peligroso, titulada «Lista de trabajos infantiles peligrosos en Ghana (GHAHCL)», que aún no había sido aprobada como ley.

La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que ha comenzado el proceso de examen exhaustivo de las actividades peligrosas y de que se están adoptando medidas para adoptar e incorporar el GHAHCL en la Ley de la Infancia. **Tomando nota de que el Gobierno se ha estado refiriendo a la revisión de la lista de trabajos peligrosos desde 2008, la Comisión insta al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias para asegurar la finalización y aprobación del GHAHCL y su incorporación en la Ley de la Infancia. Pide al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados a este respecto y que le proporcione una copia de dicha ley, una vez que haya sido aprobada.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartados a) y b). Impedir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil y prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. 1. Trata de personas en la industria pesquera y el servicio doméstico. La Comisión tomó nota anteriormente de la información recogida en el estudio realizado por la OIT-IPEC de que se estaban ocupando niños en actividades pesqueras peligrosas y en malas condiciones laborales. De los niños que participaban estas actividades, el 11 por ciento tenía entre 5 y 9 años de edad y el 20 por ciento entre 10 y 14 años. Además, según el estudio, el 47 por ciento de los niños que pescan en el lago Volta han sido víctimas de trata, el 3 por ciento de servidumbre, el 45 por ciento de trabajo forzoso y el 3 por ciento está sometido a esclavitud sexual. Expresando su profunda preocupación por la prevalencia de niños víctimas de trata, vendidos para las actividades pesqueras u ocupados de algún modo en actividades pesqueras peligrosas en la región del Lago Volta, la Comisión instó al Gobierno a que redoblara sus esfuerzos para lograr que los niños salieran de esta peor forma de trabajo infantil y les facilitara servicios de apoyo adecuados para su rehabilitación e integración social.

La Comisión **lamenta profundamente** la falta de información al respecto en la memoria del Gobierno. La Comisión señala que, según el informe Ghana 2018 de la Organización Internacional para las Migraciones, el refugio dedicado a albergar los niños víctimas de la trata ha sido renovado y abierto. En él se ha alojado a alrededor de 40 niños que han sido recientemente librados de situaciones de trata. A estos niños se les proporcionó asistencia, especialmente que incluía asesoramiento psicológico y social, localización de familias y alimentación nutricional. Sin embargo, la Comisión observa que, en el documento relativo al Plan nacional

de acción para la eliminación de la trata de personas en Ghana, 2017-2021, que niños y niñas son objeto de trata para realizar trabajos forzados en la pesca y el servicio doméstico, además de la trata con fines sexuales, que es más frecuente en la región del Volta y en la región occidental productora de petróleo. En dicho informe también se indica que el 35,2 por ciento de los hogares de las 20 comunidades de las regiones del Volta y el centro estaban integrados por niños que habían sido víctimas de la trata y la explotación, principalmente en la industria pesquera y la servidumbre doméstica. La Comisión **lamenta** el gran número de niños de las regiones del Lago Volta y central de Ghana que son objeto de trata, principalmente con fines de explotación en la industria pesquera y de servidumbre doméstica. **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado, en particular a través del Plan nacional de acción para la eliminación de la trata de personas, a fin de evitar que los niños sean víctimas de trata, y a que libere de las peores formas de trabajo infantil a los niños que son víctimas de ellas y garantice su rehabilitación e integración social. Pide al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas a este respecto y los resultados obtenidos en cuanto al número de niños víctimas de la trata que han sido liberados y rehabilitados. Le pide que tenga a bien suministrar datos desglosados por género y edad.**

2. **Sistema «trokosi».** La Comisión observó anteriormente que, a pesar de los esfuerzos del Gobierno por librar a las niñas de la práctica del *trokosi* (un ritual en el que se compromete a niñas adolescentes a realizar un periodo de servicio en un santuario local para expiar los pecados de otro miembro de la familia), la situación seguía prevaleciendo en el país. También observó que la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales de 9 de agosto de 2016 (documento CCPR/C/GHA/CO/1, párrafo 17), expresó su preocupación por la persistencia de ciertas prácticas nocivas, incluido el sistema *trokosi*, a pesar de haber sido prohibido por ley. La Comisión instó firmemente al Gobierno a que adoptara medidas inmediatas y eficaces para impedir la participación de niñas en la servidumbre ritual *trokosi* y a que pusiera fin urgentemente a esta práctica tradicional.

La Comisión **lamenta profundamente** la falta de información en el informe del Gobierno sobre sus medidas programáticas para prevenir y librar a las niñas de la práctica del sistema *trokosi*. **Por consiguiente, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que señale las medidas adoptadas o previstas para proteger a las niñas de la práctica del sistema trokosi, y a que libere de estas prácticas a las niñas sometidas a ellas y vele por su rehabilitación e integración social. Pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre el número de niñas menores de 18 años afectadas por el sistema trokosi en el país y sobre el número de niñas que son liberadas y rehabilitadas.**

En vista de la situación descrita anteriormente, la Comisión debe expresar su profunda preocupación por el hecho de que el Gobierno no haya facilitado en repetidas ocasiones información sobre las medidas adoptadas para abordar con carácter urgente la situación de las víctimas de las peores formas de trabajo infantil, incluidos los niños que son objeto de trata para su explotación en la industria pesquera y la servidumbre doméstica, que realizan trabajos peligrosos en el cultivo del cacao o que son explotados en prácticas nocivas como el sistema trokosi. La Comisión deplora la falta de progresos para retirar a los niños de esas peores formas de trabajo infantil, protegerlos y asegurar su rehabilitación.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno

[Se solicita al Gobierno que transmita información completa en la 109.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Guyana

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1998)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 1 del Convenio. *Política nacional para la eliminación del trabajo infantil y plan nacional de acción.* La Comisión tomó nota con anterioridad de que el Gobierno reiteró su compromiso de adoptar una política nacional diseñada para garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil en el país, desde 2001. La Comisión también tomó nota de que, si bien el Gobierno ha venido emprendiendo algunas medidas en materia de políticas dirigidas a abordar el trabajo infantil, a través de programas de educación, en particular con arreglo al proyecto de la OIT/IPEC, titulado «Combátir el trabajo infantil mediante la educación» (proyecto TACKLE), siguió indicando que se estaba desarrollando un Plan Nacional de Acción para los Niños (NPAC). La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene ninguna nueva información a ese respecto. **En consecuencia, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para finalizar el NPAC y a que transmita una copia del mismo en un futuro muy próximo. Además, tomando nota de la indicación anterior del Gobierno, según la cual el Comité Directivo Nacional sobre el Trabajo Infantil —que dio inicio y redactó un plan nacional de acción para eliminar y prevenir el trabajo infantil—, ya no está funcionando, la Comisión solicita al Gobierno que comunique información actualizada acerca de las medidas adoptadas o previstas para finalizar este proceso.**

Artículo 3, 3). *Autorización de trabajar en empleos peligrosos a partir de la edad de 16 años.* En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que el artículo 6, b), de la Ley núm. 9, de 1999, sobre el Empleo de Jóvenes y Niños (en adelante, Ley núm. 9 de 1999), confiere al Ministro un poder discrecional para autorizar, a través de reglamentos, la contratación de jóvenes entre las edades de 16 y 18 años en trabajos peligrosos. La Comisión también observó que, si bien los artículos 41 y 46 de la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA), de 1997, se dirige a impedir que los jóvenes realicen una actividad laboral que pudiese afectar su salud física o su desarrollo

emocional, el Gobierno identificó dificultades en el control y el fortalecimiento de estas disposiciones. En consecuencia, el Gobierno indicó que la Ley núm. 9, de 1999, sería enmendada para garantizar que las protecciones conferidas en virtud de la ley se extendieran a todos los jóvenes menores de 18 años de edad.

La Comisión tomó nota de que la memoria anterior del Gobierno no contenía ninguna nueva información y simplemente establecía que no se habían dictado reglamentos ministeriales, y que las disposiciones de la OSHA garantizan que los jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y los 18 años que están empleados en trabajos peligrosos, reciban una formación profesional específica adecuada. Sin embargo, la Comisión tomó nota de las medidas inadecuadas adoptadas para controlar y fortalecer las disposiciones de la OSHA y de que, no obstante el número significativo de niños implicados en trabajos peligrosos, solo se notificaron tres de esos casos al mecanismo de presentación de informes del Gobierno.

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que la memoria del Gobierno no contiene ninguna nueva información sobre el proceso de enmienda de la Ley núm. 9, de 1999, a pesar de su reiterado compromiso, a lo largo de los años, de llevarlo a cabo. Señala una vez más a la atención del Gobierno el párrafo 381 de su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, que destaca el cumplimiento del artículo 3, 3), del Convenio, que requiere que todo trabajo peligroso realizado por personas de edades comprendidas entre los 16 y los 18 años, solo sea autorizado con la condición de que se protejan plenamente la salud, la seguridad y la moralidad de los jóvenes interesados y de que estos hayan recibido, en la práctica, una formación profesional específica y adecuada. **En consecuencia, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte medidas para enmendar, en un futuro próximo, la Ley núm. 9, de 1999, con el fin de garantizar la conformidad con el artículo 3, 3), del Convenio, confiriendo una protección adecuada a los jóvenes entre 16 y 18 años de edad, y a que comunique una copia de las enmiendas en cuanto se hayan finalizado. Además, recordando la indicación del Gobierno, según la cual están en curso esfuerzos con los interlocutores tripartitos para incluir áreas adicionales de trabajo en la lista de trabajos peligrosos, la Comisión solicita al Gobierno que transmita una copia de esta lista enmendada en cuanto se dispusiera de la misma.**

Artículo 9, 3). Llevar los registros. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria, según la cual el artículo 86, a), de la OSHA, capítulo 99:10, prevé la obligación de que los empleadores de establecimientos industriales registren, y lleven en un registro, los datos prescritos de todos los empleados menores de 18 años de edad. **La Comisión solicita al Gobierno que indique cuáles son las disposiciones que establecen la misma obligación para el empleo de los jóvenes menores de 18 años de edad en empresas no industriales.**

Inspección del trabajo y aplicación práctica del Convenio. La Comisión tomó nota con anterioridad de los resultados de la Encuesta agrupada de indicadores múltiples, donde se identifica un elevado porcentaje de niños que trabajan en el país. La Comisión también tomó nota de la indicación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), según la cual los inspectores de trabajo no dan cumplimiento efectivo a la legislación aplicable, siendo el trabajo infantil especialmente prevalente en la economía informal.

En su respuesta, el Gobierno se limita a indicar que sus inspectores del trabajo realizan, de manera rutinaria, inspecciones en los lugares de trabajo y que no existen pruebas de trabajo infantil. Sin embargo, la Comisión tomó nota de un programa trienal destinado, entre otras cosas, a fortalecer la capacidad de las autoridades nacionales y locales en la formulación, la aplicación y la ejecución del marco legal del trabajo infantil y que incluiría un enfoque en el trabajo infantil en la economía informal. **Tomando nota de la ausencia de información a este respecto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para combatir el trabajo infantil, incluso en la economía informal, y que comunique información acerca de los resultados obtenidos a este respecto. Además, recordando que el Gobierno está estableciendo una encuesta de referencia sobre el trabajo infantil, la Comisión solicita nuevamente al Gobierno que comunique información sobre los resultados de la encuesta.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Haití

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2007)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP), recibidas el 4 de septiembre de 2019. **La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien comunicar sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP), recibidas el 30 de agosto de 2017 y el 29 de agosto de 2018, relativas al funcionamiento deficiente de los organismos encargados de hacer cumplir la ley en la lucha contra la trata de niños y a la ausencia de medidas de rehabilitación y reintegración para los niños *restavèks* (trabajadores domésticos infantiles).

La Comisión toma nota de la comunicación del Gobierno, recibida el 30 de octubre de 2018, en la que informa a la Comisión de que, en seguimiento de las conclusiones de la Conferencia, solicitó la asistencia técnica de la Oficina, sobre todo con el fin de recabar ayuda para presentar las memorias debidas, reforzar los servicios de inspección, consolidar el diálogo social para que prosigan las reformas sociales y tratar los demás puntos planteados por la Comisión de la Conferencia. El Gobierno indica asimismo que espera poder recibir esta asistencia antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión espera que esta asistencia técnica pueda ser proporcionada sin retrasos.

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores formulados inicialmente en 2015.

La Comisión toma nota de que se ha adoptado la Ley núm. CL/2014-0010, de 2 de junio de 2014, sobre la Lucha contra la Trata de Personas.

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud. Venta y trata de niños. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según el informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, en los últimos años se ha constatado una nueva tendencia por lo que se refiere a la cuestión de los niños empleados como trabajadores domésticos (denominados en lengua criolla *restavèks*), que consiste en que determinadas personas contratan a niños en zonas rurales para hacerlos trabajar como sirvientes en hogares de zonas urbanas, y en los mercados. Según la Relatora Especial, son muchas las personas que describen este fenómeno como trata ya que los padres confían a sus hijos a personas desconocidas mientras que antes los confiaban a parientes. La Comisión tomó nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en relación a que la trata y el tráfico de niños persisten, en particular hacia la República Dominicana. La CSI ha recogido testimonios de graves abusos sexuales y violencia, incluso con resultado de homicidio, perpetrados contra mujeres jóvenes y niñas víctimas de trata, en particular por militares dominicanos. La CSI expresó su preocupación por el hecho de que no pareciera existir ley alguna que ponga a los responsables de estos delitos en manos de la justicia y señaló que el Parlamento tenía que adoptar un proyecto de ley.

La Comisión toma nota con **interés** de la adopción de la Ley núm. CL/2014-0010, de 2 de junio de 2014, sobre la Lucha contra la Trata de Personas. Esta ley establece que la trata de niños, que significa la facilitación, alistamiento, traslado, transporte, alojamiento o recepción de niños con fines de explotación, constituye una circunstancia agravante por la que se imponen penas de cadena perpetua (artículos 11 y 21). Sin embargo, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2014 (CCPR/C/HTI/CO/1, párrafo 14), el Comité de Derechos Humanos sigue expresando su preocupación por la persistente explotación de los niños *restavèks* y la ausencia de estadísticas y de resultados de las investigaciones sobre los responsables de la trata de seres humanos. Asimismo, la Comisión toma nota de que, según el informe de 2015 del Experto Independiente sobre la situación de los derechos humanos en Haití (A/HRC/28/82, párrafo 65, en relación con el A/HRC/25/71, párrafo 56), el fenómeno de los *restavèks* es consecuencia de la debilidad del Estado de derecho y a esos niños se les impone sistemáticamente trabajo forzoso, no se les paga y están expuestos a violencia física y/o verbal. En 2012, el UNICEF estimó que había 225 000 *restavèks*. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para velar por la aplicación efectiva de la Ley núm. CL/2014-0010, y, en particular, para garantizar que se lleven a cabo investigaciones en profundidad y enjuiciamientos eficaces de las personas que cometen el delito de trata de menores de 18 años. La Comisión también pide al Gobierno que transmita información estadística sobre la aplicación de la legislación en la práctica, incluida información sobre el número y la naturaleza de las infracciones notificadas, las investigaciones y los enjuiciamientos realizados y las condenas y sanciones penales impuestas.**

Apartados a) y d). Trabajo forzoso u obligatorio y trabajo peligroso. Trabajo doméstico de los niños. En sus observaciones anteriores, la Comisión destacó la situación de cientos de miles de niños *restavèks* que son a menudo objeto de explotación en condiciones semejantes al trabajo forzoso. Tomó nota de que, en la práctica, muchos de estos niños que no sobrepasan la edad de cuatro o cinco años son víctimas de explotación y se ven obligados a trabajar largas jornadas sin remuneración, sometidos a discriminación y a maltratos de todo tipo, mal alojados, mal alimentados y a menudo víctimas de violencia física, psicológica y sexual. Además, muy pocos de ellos son escolarizados. La Comisión toma nota igualmente de la derogación del capítulo IX del título V del Código del Trabajo, relativo a niños en servicio, por parte de la Ley de 2003, relativa a la prohibición y erradicación de toda forma de abuso, violencia, malos tratos o vejaciones contra los niños (Ley de 2003). Tomó nota de que la prohibición a la que se refiere el artículo 2, 1), de la Ley de 2003 tiene por objeto la explotación de niños, incluida la servidumbre, el trabajo forzoso u obligatorio, los servicios forzosos, así como los trabajos que por su naturaleza o las condiciones en las que se ejercen sean susceptibles de perjudicar la salud, la seguridad o la moral de los niños, pero no establece ninguna sanción en caso de infracción de estas disposiciones. La Comisión tomó nota de que, entre las disposiciones derogadas, figura el artículo 341 del Código del Trabajo, que permite confiar un niño a partir de la edad de 12 años a una familia para realizar trabajos domésticos. La Comisión observó, no obstante, que el artículo 3 de la Ley de 2003 establece que «podrá confiarse un niño a una familia de acogida en el marco de una relación de ayuda y solidaridad».

La Comisión tomó nota de que la Relatora Especial se manifiesta, en su informe, sumamente preocupada por la imprecisión de la noción de ayuda y solidaridad que figura en la Ley de 2003 y estima que las disposiciones de esta permiten la perpetuación de la práctica del *restavèk*. Según el informe de la Relatora Especial, el número de niños que trabajan como *restavèks* oscila entre 150 000 y 500 000 (párrafo 17), lo que representa alrededor de uno de cada diez niños haitianos (párrafo 23). Tras entrevistarse con los niños *restavèks*, la Relatora Especial confirma que todos ellos consideraban que sus familias de acogida les asignaban una pesada carga de trabajo, a menudo incompatible con su desarrollo y su salud física y mental (párrafo 25). Además, la Relatora Especial constató que estos niños suelen ser objeto de maltrato y víctimas de violencia física, psicológica y sexual (párrafo 35). Los representantes del Gobierno y de la sociedad civil han recordado que los casos de agresiones físicas y quemaduras se daban con frecuencia (párrafo 37). La Comisión tomó nota de que, en vista de estos hechos, la Relatora Especial calificó el sistema *restavèk* como una forma contemporánea de esclavitud.

La Comisión toma nota de los alegatos de la CSI según los cuales el terremoto de 12 de enero de 2010 condujo a un brusco deterioro de las condiciones de vida de la población haitiana y a una creciente precarización de sus condiciones de trabajo. Según la CSI un número creciente de niños trabajan como *restavèks* y es muy probable que sus condiciones se han deteriorado más. Los numerosos testimonios recogidos por la CSI ponen de manifiesto que las condiciones de trabajo son sumamente penosas, y que la explotación se alía a menudo con condiciones de trabajo degradantes, jornadas muy largas, ausencia de vacaciones y explotación sexual y situaciones de extrema violencia.

La Comisión toma nota de que el Gobierno reconoce que el servicio doméstico de los niños *restavèks* se asimila al trabajo forzoso. Expresa nuevamente su **profunda preocupación** por la explotación del trabajo doméstico del que son objeto los niños menores de 18 años, ejercido en condiciones análogas a la esclavitud, o perjudiciales para su salud o seguridad. La Comisión recuerda una vez más al Gobierno que, en virtud del **artículo 3, a) y d), del Convenio,**

el trabajo o empleo de niños menores de 18 años en condiciones análogas a la esclavitud o peligrosas constituye una de las peores formas de trabajo infantil y debe ser, en razón del artículo 1, eliminada con carácter de urgencia. **La Comisión solicita al Gobierno que tenga a bien adoptar medidas inmediatas y eficaces para garantizar, en la legislación y en la práctica, que los niños menores de 18 años no puedan trabajar como empleados domésticos en condiciones análogas a la esclavitud o en condiciones peligrosas teniendo en cuenta la situación particular de las niñas. A este respecto la Comisión insta con firmeza al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para enmendar las disposiciones de la legislación nacional, en particular el artículo 3 de la Ley de 2003, que permiten la perpetuación de la práctica del *restavèk*. Además, la Comisión ruega al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que se realicen investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos efectivos de las personas que hayan sometido a menores de 18 años a trabajos domésticos forzados o a trabajos domésticos peligrosos, y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasivas en la práctica.**

Artículo 5. Mecanismos de control. Brigada de Protección de Menores. La Comisión toma nota de los alegatos de la CSI según los cuales en Haití existe una brigada de protección de menores que patrulla las zonas de frontera. Sin embargo, la CSI también señala que no se ha erradicado la corrupción de los funcionarios a ambos lados de la frontera y que las vías de trata de personas evitan las cuatro aduanas oficiales y se desplazan por lugares alejados, donde se producen probablemente las situaciones más graves de atentado contra la vida y la integridad de los migrantes.

La Comisión toma nota de las informaciones del Gobierno según las cuales la brigada de protección de menores es una unidad especializada de la policía con la función de detener a los traficantes para ponerlos a disposición de la justicia. Sin embargo, el Gobierno señala que durante los procedimientos judiciales, son las cuestiones de procedimiento las que ofrecen a menudo una puerta de salida a las personas inculpadas. La Comisión debe expresar su **preocupación** ante la debilidad de los mecanismos de control para impedir el fenómeno de la trata de niños con fines de explotación. **La Comisión ruega al Gobierno que adopte las medidas necesarias para reforzar la capacidad de la brigada de protección de menores para controlar y combatir la trata de menores de 18 años e inculpar a los culpables. Ruega al Gobierno que comunique informaciones sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos.**

Artículo 7, párrafo 2. Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado b). Prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para liberar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación y reinserción social. Venta y trata. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según el Informe Mundial de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito sobre la trata de personas, de febrero de 2009, no existe ningún sistema para atender o prestar asistencia a las personas víctimas de la trata ni un centro de acogida alguno para alojar a las víctimas. La Comisión tomó nota también de que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en sus observaciones finales (CEDAW/C/HTI/CO/7, 10 de febrero de 2009, párrafo 26), observa con preocupación la falta de refugios para mujeres y niñas víctimas de trata.

La Comisión toma nota de los alegatos de la CSI según los cuales existe un sistema público de atención y asistencia a las personas víctimas de trata. Los testimonios recogidos por la CSI relatan que las víctimas se dirigen a los funcionarios de policía, quienes los remiten al Instituto de Bienestar Social e Investigación (IBESR), para que los distribuya en los centros de acogida.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que se había previsto un programa piloto de protección social, pero que el terremoto del 12 de enero de 2010 ha desbaratado la aplicación del mismo. **La Comisión insta con firmeza al Gobierno a adoptar medidas eficaces para prever ayuda directa necesaria y adecuada para liberar a los niños víctimas de la venta y de la trata, y asegurar su readaptación y reintegración social. A este respecto, ruega al Gobierno que proporcione informaciones sobre el número de menores de 18 años víctimas de trata que han podido ser colocados en centros de acogida con la ayuda de los miembros de la policía y del IBESR.**

Apartado d). Identificar los niños particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos. Niños *restavèks*. En sus observaciones precedentes, la Comisión tomó nota de la existencia de programas de reinserción de niños *restavèks* que ha puesto en marcha el IBESR en acuerdo con distintos organismos internacionales y no gubernamentales. Tomó nota de que estos programas privilegian la reinserción en el marco familiar a fin de favorecer el desarrollo psicosocial de los niños que participan en ellos. Sin embargo, tomó nota de que el Comité de los Derechos del Niño, en sus observaciones finales, se declara profundamente inquieto por la situación de los niños *restavèks* que trabajan en el servicio doméstico, y en particular, recomienda al Gobierno que se asegure con carácter de urgencia de que los *restavèks* disponen de servicios para su recuperación física y psicológica así como para su reintegración social (CRC/C/15/Add.202, 18 de marzo de 2003, párrafos 56 y 57).

La Comisión toma nota de los alegatos de la CSI por los que ha conocido las iniciativas de reinserción de niños *restavèks*, especialmente con el apoyo del UNICEF y la Organización Internacional para las Migraciones. La CSI, al tiempo que se congratula de estas iniciativas, pide al Gobierno que se sigan incluyendo en estos programas medidas destinadas a mejorar las condiciones de vida de las familias de origen de estos niños.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual el IBESR se ocupa de los casos de maltrato de niños menores en el servicio doméstico, y se encarga de colocarlos en familias para su readaptación física y psicológica. Sin embargo, el Gobierno reconoce que estos casos siguen siendo poco numerosos. **La Comisión insta con firmeza al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para garantizar que los niños *restavèks* disponen de servicios para su readaptación física y psicológica, así como para su reintegración social, en el marco de los programas de reinserción de niños *restavèks* o por medio del IBESR.**

Artículo 8. Cooperación internacional. Venta y trata de niños. La Comisión tomó nota anteriormente de que el Ministerio de Asuntos Sociales y de Trabajo, en acuerdo con el Ministerio del Exterior, ha estudiado el problema de las personas explotadas en la República Dominicana en las plantaciones de caña de azúcar, así como de los niños sometidos a mendicidad, y tiene el propósito de iniciar discusiones bilaterales para dar solución a estos problemas. La Comisión observó igualmente que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en sus conclusiones finales (CEDAW/C/HTI/CO/7, 10 de febrero de 2009, párrafo 27), alentó al Gobierno «a investigar las causas profundas de la trata y a reforzar su cooperación bilateral y multilateral con los países vecinos, en especial con la República Dominicana, para prevenir la trata y poner a los responsables de estos delitos a disposición de la justicia».

La Comisión observa una vez más que la memoria del Gobierno no contiene información a este respecto. **Ruega nuevamente al Gobierno que comunique información sobre los progresos de las conversaciones directas**

con la República Dominicana encaminadas a la adopción de un acuerdo bilateral, y que tenga a bien hacerlo en su próxima memoria.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Kenya

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1979)

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio. La Comisión tomó nota anteriormente de la indicación del Gobierno de que había establecido varios programas de apoyo social, incluidos los Programas de transferencia de efectivo a los niños huérfanos y vulnerables (CT-OVC); el Programa de subsidio de alimentos para las zonas urbanas; así como varios programas de becas, como el Programa presidencial de becas para los niños huérfanos y vulnerables. Tomó nota asimismo de que OIT-IPEC había llevado a cabo varias actividades, a través del Programa de Acción Mundial (GAP 11), así como de los logros alcanzados en el marco del proyecto Apoyo al Plan Nacional de Acción (SNAP). Sin embargo, la Comisión tomó nota de que, según el informe del proyecto SNAP, el trabajo infantil seguía siendo un reto para el desarrollo en Kenya que estaba vinculado con cuestiones como el acceso a la educación, la formación para la adquisición de competencias y servicios conexos, la protección social y la lucha contra la pobreza. Por consiguiente, la Comisión alentó enérgicamente al Gobierno a que intensificara sus esfuerzos para mejorar la situación de los niños menores de 16 años de edad y a que asegurara la eliminación progresiva del trabajo infantil en el país.

La Comisión toma nota de la información detallada proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre las medidas adoptadas para eliminar el trabajo infantil a través de la mejora del funcionamiento del sistema educativo. En relación con esto, la Comisión toma nota de las medidas adoptadas para mejorar las tasas de escolarización y de asistencia escolar, y reducir las tasas de abandono escolar, tales como: a) la aplicación de una política de educación primaria gratuita; b) la concesión de subvenciones para mejorar la infraestructura de las escuelas primarias, y c) la puesta en práctica de programas de alimentación en escuelas primarias específicas en las tierras áridas y semiáridas, los barrios marginales y las zonas afectadas por la pobreza.

La Comisión toma nota asimismo de la información contenida en el sitio web de la OIT, según la cual, en octubre de 2016, la Asamblea Nacional de Kenya adoptó una Política nacional para la eliminación del trabajo infantil (NPCL), que tiene por objeto crear sinergias e integrar las intervenciones relacionadas con el trabajo infantil en las políticas nacionales, municipales y sectoriales. La NPCL se centra en estrategias encaminadas a la prevención, la identificación, la retirada, la rehabilitación y la reintegración de los niños ocupados en todas las formas de trabajo infantil. Toma nota asimismo del informe presentado por el Gobierno al Consejo de Derechos Humanos, según el cual se ha adoptado un Plan de Acción Nacional para la Infancia (2015-2022) que propone poner en práctica programas orientados a los niños (A/HRC/WG.6/35/KEN/1, párrafo 16).

Sin embargo, la Comisión toma nota de otra indicación del Gobierno de que el 17 por ciento de los niños de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años están ocupados en trabajo infantil, siendo los sectores agrícola y doméstico aquellos en los que el trabajo infantil es más frecuente. Además, la Comisión toma nota de que, según el Análisis del UNICEF sobre la situación de los niños y las mujeres en Kenya, 2017, un total de 9,5 millones de niños están experimentando pobreza infantil multidimensional. Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión debe expresar su **preocupación** por el número considerable de niños que están en situación de trabajo infantil y que corren el riesgo de estarlo. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para mejorar la situación de los niños menores de 16 años de edad y a que asegure la eliminación progresiva del trabajo infantil en el país. Pide al Gobierno que siga comunicando información específica sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, incluidas las medidas adoptadas en el marco de la NPCL y del Plan de Acción Nacional para la Infancia (2015-2022), y sobre los resultados obtenidos. La Comisión pide además al Gobierno que suministre información detallada sobre la manera en la que el Convenio se aplica en la práctica, incluidos, por ejemplo, datos estadísticos sobre el empleo de los niños y jóvenes, extractos de los informes de los servicios de inspección, e información sobre el número y la naturaleza de las violaciones detectadas y las sanciones impuestas que impliquen a jóvenes y niños.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

Artículos 3, a) y 7, 1) del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y sanciones. Trata de niños. La Comisión toma nota de que, según el Informe de evaluación sobre la situación de la trata de personas en la región costera de Kenya, 2018, de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Kenya se ha considerado un país de origen, de tránsito y de destino para hombres, mujeres y niños sometidos a trabajo

forzoso y a la trata con fines de explotación sexual. La OIM ha documentado que la trata interna tiene lugar en Kenya principalmente con fines de trabajo doméstico y de explotación sexual, mientras que la trata internacional o transfronteriza ocurre con fines de trabajo forzoso, de servidumbre doméstica y de explotación sexual. La trata de niños constituye la principal categoría de casos notificados en el país, y los niños son objeto de trata para su utilización como trabajadores domésticos, en las explotaciones agrícolas, en la industria pesquera y para la mendicidad y el trabajo sexual en la región costera de Kenya. Este informe indica asimismo que la trata de personas en la región costera de Kenya ha aumentado, y que las formas más frecuentes son la trata con fines de explotación laboral y sexual y la trata de niños. La Comisión toma nota asimismo de que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en sus observaciones finales de noviembre de 2017, expresó su preocupación por que las mujeres y las niñas, incluidas las que se encuentran en campamentos de refugiados, sigan estando amenazadas por la trata de personas con fines de explotación sexual o de trabajo doméstico forzado, y por el escaso número de enjuiciamientos de responsables de la trata, especialmente en el marco de la Ley contra la Trata de Personas, de 2010 (CEDAW/C/KEN/CO/8, párrafo 26). **Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones de la Ley contra la Trata de Personas, llevando a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos contra las personas dedicadas a la trata de niños, y garantizando que se impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto, y sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas por los delitos relacionados con la trata de niños menores de 18 años de edad.**

Artículos 3, d), 4,1) y 7,2),a) y b). *Trabajos peligrosos y medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, librarlos de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación y reinserción social. Trabajo doméstico infantil.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 12, 3), leído conjuntamente con el artículo 24, e) del Reglamento sobre el empleo (general) de 2014, prohíbe el empleo de niños menores de 18 años de edad en varios tipos de trabajos peligrosos que figuran en la lista del apartado cuarto del Reglamento, incluido el trabajo doméstico. La Comisión también tomó nota de que OIT-IPEC, a través del Programa de Acción Mundial (GAP 11) había apoyado varias actividades, en particular la realización de un análisis de la situación de los niños trabajadores domésticos en Kenya. Según el informe del GAP de 2014, el análisis de la situación reveló que los niños mayores de 16 años de edad, algunos de los cuales habían comenzado a trabajar a los 12 o 13 años, estaban ocupados en el trabajo doméstico en Kenya. Muchos estaban mal remunerados y trabajaban largas jornadas de quince horas en promedio, y eran objeto de abusos físicos y sexuales. Tomó nota asimismo de que, según el informe titulado «Hoja de ruta para proteger a los niños trabajadores domésticos en Kenya: Fortaleciendo la respuesta institucional y legislativa» («Road Map to Protecting Child Domestic Workers in Kenya: Strengthening the Institutional and Legislative Response»), en abril de 2014 había aproximadamente 350 000 niños trabajadores domésticos en Kenya, la mayoría de los cuales eran niñas de entre 16 y 18 años. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para impedir que los niños trabajadores domésticos realizaran trabajos peligrosos, y que adoptara medidas efectivas y en un plazo determinado para librarlos de tales trabajos y prever su rehabilitación y su inserción social.

La Comisión tomó nota de que el Gobierno no ha proporcionado ninguna información sobre las medidas adoptadas para librar a los niños del trabajo doméstico peligroso, y para prever su rehabilitación y su inserción social. Sin embargo, toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que el 17 por ciento de los niños de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años están ocupados en trabajo infantil, y de que el trabajo infantil se concentra en los sectores agrícola y del trabajo doméstico. Aproximadamente el 82 por ciento de los trabajadores domésticos son niñas procedentes de las zonas rurales que trabajan en las zonas urbanas. La Comisión toma nota con **preocupación** del gran número de niños menores de 18 años ocupados en trabajo doméstico y que se enfrentan a unas condiciones de trabajo peligrosas. **Por lo tanto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se aplique efectivamente su nuevo reglamento sobre el trabajo peligroso, y evitar así que los trabajadores domésticos menores de 18 años estén ocupados en trabajos peligrosos. Pide también al Gobierno que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para prestar la asistencia directa necesaria y adecuada a fin de librar a los niños ocupados en trabajo doméstico de condiciones de trabajo peligrosas, y garantizar su rehabilitación y su inserción social. Por último, la Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos, en términos del número de niños trabajadores domésticos a los que se ha librado de esa situación y rehabilitado.**

Artículo 7, 2). *Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado d). Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos. 1. Niños de la calle.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno, según la cual, en colaboración con OIT-IPEC, estaba ayudando a librar a los niños del trabajo en la calle, y a matricularlos en programas de formación para la adquisición de competencias y en actividades de formación para desarrollar la iniciativa empresarial. La Comisión pidió al Gobierno que siguiera proporcionando información sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para proteger a los niños de la calle contra las peores formas de trabajo infantil, y que previera su rehabilitación y su inserción social.

La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno, según la cual ha establecido el Fondo Fiduciario para la Rehabilitación de las Familias de la Calle, y está elaborando una política nacional sobre la rehabilitación de las familias de la calle. La Comisión toma nota asimismo de que, según el Análisis de situación del UNICEF de los niños y las mujeres (informe SITAN) en Kenya, 2017, en el marco del Fondo Fiduciario para la Rehabilitación de las Familias de la Calle, se ha matriculado a más de 80 200 niños y jóvenes de la calle en la educación primaria y secundaria, y se ha logrado que 18 000 niños de la calle se reúnan con sus familias. Sin embargo, el informe SITAN indica que, en Kenya, se estima que entre 50 000 y 250 000 niños viven y/o trabajan en la calle. Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión se ve obligada a expresar su **preocupación** por el número considerable de niños que trabajan en la calle. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para proteger a los niños de la calle contra las peores formas de trabajo infantil, y a que garantice la rehabilitación y la inserción social de los niños a los que libre efectivamente de la calle. Pide asimismo al Gobierno que suministre información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos en términos del número de niños librados de tales situaciones e insertados socialmente.**

2. *Huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables.* La Comisión señaló anteriormente que, de conformidad con el informe del proyecto TACKLE de OIT-IPEC titulado «Luchar contra el trabajo infantil en el distrito de Siaya (Kenya), a través del programa nacional de alimentación escolar», el Gobierno de Kenya estimó que 1,78 millones de niños son huérfanos en Kenya, la mitad de ellos debido a muertes relacionadas con el VIH y el sida, y el 40 por ciento de ellos viven con sus abuelos. La Comisión pidió al Gobierno que redoblara sus esfuerzos para proteger a los niños víctimas y huérfanos a causa del VIH y el sida contra las peores formas de trabajo infantil, concretamente aumentando su acceso a la educación.

La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado ninguna información a este respecto. Toma nota de que del informe SITAN se desprende que, en la actualidad, 353 000 hogares están beneficiándose del Programa de Transferencias de Efectivo para otros niños vulnerables. Además, 50 niños por distrito están beneficiándose del Programa Presidencial de Becas para otros niños vulnerables. El informe SITAN indica además que en Kenya hay registradas 854 instituciones caritativas dedicadas a los niños, que proporcionan cuidados y protección a unos 43 000 niños. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según el informe SITAN, aproximadamente 3,6 millones de niños en Kenya son huérfanos o están clasificados como vulnerables. De estos, 646 887 han perdido a sus dos padres, mientras que 2,6 millones han perdido a uno de sus padres (un millón de ellos a causa del sida). Otros niños se han hecho vulnerables debido a la pobreza, las prácticas culturales nocivas, el abandono, los desastres naturales, y el conflicto étnico y político, y a las medidas de cuidado deficientes. **Recordando que los huérfanos y otros niños vulnerables corren un mayor riesgo de estar ocupados en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para garantizar que estos niños estén protegidos contra las peores formas de trabajo infantil, y a que facilite su acceso a la educación. Pide al Gobierno que suministre información sobre las medidas efectivas y en un plazo determinado que se han adoptado y sobre los resultados obtenidos a este respecto.**

Apartado e). Tener en cuenta la situación particular de las niñas. Explotación sexual comercial de las niñas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que en toda Kenya se explotaba a los niños en la prostitución, en particular en la industria del turismo sexual en la región costera del país, en las zonas orientales del cultivo del khat, y en las proximidades de las minas de oro de Nyanza. Se había indicado un aumento de la prostitución de niños en prostíbulos en los condados de Migori, Homa Bay y Kisii, especialmente en torno a los mercados a lo largo de la frontera con la República Unida de Tanzania. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas efectivas y en un plazo determinado a fin de proteger a los niños para que no fueran víctimas de explotación sexual comercial, y que proporcionara información sobre dichas medidas.

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información sobre este punto. Sin embargo, toma nota de que, según el informe SITAN, la explotación sexual de los niños en la industria de los viajes y el turismo es frecuente en importantes destinos turísticos como Nairobi, Mombasa, Kisumu, Kakamega, Nakuru, así como en otras ciudades importantes de Kenya. Toma nota igualmente de que, según el Informe de evaluación de la OIM, se estima que entre 10 000 y 15 000 niñas de edades comprendidas entre los 12 y los 18 años de edad que viven en Diani, Kilifi, Malindi y Mombasa se dedican al trabajo sexual. Este informe indica además que los niños que trabajan en la industria del sexo, incluidos los niños que trabajan en las playas, el personal de los bares, los camareros y otros, a menudo se ven obligados a prestar servicios sexuales y que, durante la temporada turística baja, sigue funcionando el mercado local de niños que trabajan en la industria del sexo. La Comisión toma nota además de que el informe del Comité de los Derechos del Niño, en sus observaciones finales de 2016, expresó preocupación por la elevada incidencia de la prostitución y la pornografía infantiles, en particular en el sector del turismo y los viajes (CRC/C/KEN/CO/3-5, párrafo 37).

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** del número considerable de niños ocupados en esta peor forma de trabajo infantil en Kenya. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado a fin de proteger a las niñas para que no sean víctimas de**

explotación sexual comercial, en particular en la región costera de Kenya. Pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas a este respecto y los resultados obtenidos en términos del número de niños a los que se ha librado, en la práctica, de la explotación sexual comercial y a los que se ha rehabilitado.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Kirguistán

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1992)

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que 672 000 de los 1 467 000 niños de entre 5 y 17 años de edad en Kirguistán eran económicamente activos. La Comisión tomó nota asimismo de una serie de medidas e iniciativas emprendidas en el marco del proyecto OIT-IPEC titulado «Combatir el trabajo infantil en Asia Central: Un compromiso en acción» (PROACT CAR Fase III), que tuvieron por objeto prevenir y erradicar el trabajo infantil en Kazajistán, Kirguistán y Tayikistán.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que, según la Encuesta nacional sobre el trabajo infantil 2014-2015, el número de niños ocupados en trabajo infantil disminuyó del 32,9 por ciento en 2007 al 27,8 por ciento (414 246 niños) en 2014. El Gobierno pone de relieve asimismo que el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo para Kirguistán para el periodo 2018-2022 establece un objetivo de reducción del trabajo infantil del 27,8 por ciento al 22 por ciento en 2022. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la adopción del Programa estatal para apoyar a las familias y proteger a los niños para 2018-2028, que es el documento de política central del Gobierno sobre la protección de los niños, incluidos los niños que trabajan. La Comisión toma nota asimismo de la adopción del Reglamento sobre el procedimiento de identificación de niños y familias que viven en circunstancias difíciles, en 2015. El artículo 7 del Reglamento prevé medidas sobre la detección y protección de los niños ocupados en trabajo infantil, incluidas inspecciones de los lugares de trabajo y la evaluación de las condiciones de trabajo de los niños. El Gobierno indica el establecimiento de un Consejo de Coordinación para la Protección Social y los Derechos de los Niños, en 2015, que examina asimismo cuestiones relativas a la prevención y la eliminación del trabajo infantil. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que, en el marco del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (OIT-IPEC), de la OIT, en el periodo 2013-2019, más de 2 000 niños y familias recibieron servicios de asistencia directa (incluidos servicios médicos y jurídicos, alimentos, material escolar, educación y formación profesional) que impidieron que 1 000 niños estuvieran ocupados en trabajo infantil o que alejaron a estos niños del trabajo infantil. La Comisión toma debida nota de una serie de actividades educativas y de sensibilización llevadas a cabo por el Gobierno con el apoyo de OIT-IPEC para asegurar la prevención y protección contra el trabajo infantil. **Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión le pide que prosiga sus esfuerzos para garantizar la reducción del número de niños que trabajan sin haber alcanzado la edad mínima (16 años). La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre los resultados obtenidos en términos de eliminar progresivamente el trabajo infantil, en particular, en el marco del Programa estatal para apoyar a las familias y proteger a los niños para 2018-2028.**

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. La Comisión tomó nota anteriormente de que el Código del Trabajo, en virtud de su artículo 18, se aplica a las partes vinculadas por relaciones laborales contractuales, a saber, el trabajador y el empleador. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que la gran mayoría de los niños que trabajan (el 96 por ciento) estaban concentrados en la agricultura o la producción doméstica, y que en términos de situación laboral, la mayor parte (el 95 por ciento) eran trabajadores familiares no remunerados. La Comisión pidió al Gobierno que velara por la protección de los niños que trabajan por cuenta propia, los niños ocupados en la economía informal y los niños que trabajan en explotaciones familiares, incluido el fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo.

La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, las autoridades de la Fiscalía que son responsables de la aplicación de la legislación laboral han identificado durante las visitas de inspección casos de participación ilegal de menores en el trabajo, incluidos trabajos que son peligrosos para la salud y la moralidad (por ejemplo, la venta de bebidas alcohólicas, la carga y descarga de materiales pesados, y el trabajo nocturno o durante las horas escolares). El Gobierno indica asimismo los resultados positivos del Sistema de Vigilancia del Trabajo Infantil introducido con el apoyo del Proyecto OIT-IPEC titulado «Combatir el trabajo infantil en Asia Central: El compromiso traducido en acción» (PROACT-CAR) en tres distritos experimentales con respecto a la identificación y facilitación de apoyo social a los niños ocupados en trabajo infantil, en particular quienes trabajan en explotaciones familiares y en la economía informal. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el informe presentado por el Gobierno en noviembre de 2019 al Comité de los Derechos del Niño indica que, en virtud de la Ley núm. 72 sobre el Procedimiento para la Realización de Inspecciones de las Entidades Empresariales, de 25 de mayo de 2017, los inspectores del trabajo no tienen derecho a llevar a cabo inspecciones sin previo aviso cuando se trata de un empleador que pudiera incurrir en una violación de los derechos de los niños que trabajan, ya que debe advertirse por escrito al empleador

acerca de la inspección con al menos diez días de antelación. La Comisión toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que la Decisión gubernamental núm. 586, de 17 de diciembre de 2018, ha introducido una prohibición temporal (moratoria) a las inspecciones de las empresas, y de que la cuestión del fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo se examinará en 2021 en el marco de una comisión tripartita nacional. La Comisión toma nota además de que, según la Encuesta sobre el trabajo infantil 2014-2015, el 96,2 por ciento de los niños que trabajan tienden a concentrarse en la agricultura, mientras que la gran mayoría son trabajadores familiares no remunerados (el 92,7 por ciento). **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar la protección de los niños ocupados en la economía informal y de los niños que trabajan en explotaciones familiares. En lo que se refiere a sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), la Comisión insta al Gobierno a que fortalezca el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo para que pueda hacer cumplir efectivamente las disposiciones legislativas que dan efecto al Convenio y a que comunique informaciones al respecto. Pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre el establecimiento de sistemas de vigilancia del trabajo infantil en otros distritos del país.**

Artículo 7. Trabajos ligeros. La Comisión tomó nota anteriormente de que, según el artículo 18 del Código del Trabajo, los escolares que han alcanzado la edad de 14 años pueden concluir un contrato de trabajo con el consentimiento escrito de sus padres, tutores o curadores para realizar un trabajo ligero fuera de las horas escolares, siempre que no perjudique su salud y no interfiera en su educación. La Comisión tomó nota de que, según los artículos 91 y 95 del Código del Trabajo, las horas de trabajo de los niños de entre 14 y 16 años de edad que trabajan no deberán exceder de 24 horas por semana, y las horas de trabajo diarias no deberán exceder de cinco horas. La Comisión tomó nota asimismo de que, entre los niños que no trabajan de edades comprendidas entre los 7 y los 17 años, la tasa de escolarización se estimó en el 97,4 por ciento, en comparación con el 94,5 por ciento entre los niños que trabajan de entre 7 y 17 años de edad, y de que la diferencia es debida fundamentalmente a las tasas más bajas de escolarización de los niños con más edad que trabajan.

La Comisión toma nota de que, según la Encuesta sobre el trabajo infantil 2014-2015, en 2014, la tasa de escolarización de los niños de entre 7 y 17 años que trabajan se estimó en el 90,4 por ciento. La Encuesta sobre el trabajo infantil 2014-2015 indica además que el 24,8 por ciento de los escolares de 6 años (9 795 niños) son niños que trabajan, mientras que el 39,5 por ciento de los escolares de entre 7 y 13 años (318 590 niños) están ocupados en un empleo. Además, según la Encuesta sobre el trabajo infantil 2014-2015, las horas de trabajo promedio para los niños de entre 14 y 16 años de edad son 33,6 horas semanales, lo que supera el límite de 24 horas establecido por el artículo 91 del Código del Trabajo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la lista de actividades en las que está permitida la realización de trabajos ligeros por niños de 14 a 16 años de edad no se ha determinado, y que esta cuestión será considerada por un grupo de trabajo tripartito sobre la mejora de la legislación, que fue establecido por una Directiva del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, en mayo de 2019. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que los niños menores de 14 años de edad no estén ocupados en un trabajo o empleo. La Comisión pide al Gobierno que vele por que el número de horas de trabajo de los niños de entre 14 y 16 años no superen los límites establecidos por el artículo 91 del Código del Trabajo. La Comisión pide además al Gobierno que adopte las medidas necesarias para determinar los trabajos ligeros permitidos para los niños de entre 14 y 16 años y que proporcione información sobre toda evolución al respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2004)

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud. Venta y trata de niños. La Comisión tomó nota anteriormente de la información proporcionada por OIT-IPEC, conforme a la cual el Ministerio de Relaciones Exteriores estaba elaborando un Plan Nacional de Acción contra la Trata de Personas para 2012-2015. La Comisión tomó nota asimismo de la información contenida en el Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra las mujeres, sus causas y consecuencias, según el cual la trata de mujeres y de niños con fines de explotación sexual y trabajo forzoso seguía siendo un problema en el país (A/HRC/14/22/Add.2, párrafo. 33). La Comisión expresó su preocupación por la falta de datos sobre la prevalencia de la trata de niños en Kirguistán, así como por los informes sobre la prevalencia de este fenómeno en el país.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala en su memoria que fueron adoptados el Programa Gubernamental y el Plan de Acción para Combatir la Trata de Personas para 2017-2020 (el Plan de Acción para 2017-2020), encaminados a mejorar el marco normativo y jurídico, mediante el fortalecimiento de la cooperación interdepartamental e internacional, y la prevención y protección de las víctimas de trata de personas. El Gobierno indica además que, a fin de poner en práctica el Plan de Acción para 2017-2020, la Oficina del Defensor del Pueblo ha establecido un grupo de trabajo integrado por representantes de los ministerios y departamentos para que vigilen los derechos de los niños que son objeto de venta y explotación. En particular, el Gobierno especifica que, sobre la base de los resultados de la labor de vigilancia

llevada a cabo entre julio y septiembre de 2019 con el apoyo del Programa de la OIT para ayudar a Kirguistán a ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo y a cumplir las obligaciones de presentación de memorias, se ha previsto elaborar recomendaciones para prevenir y combatir la trata de niños. La Comisión toma nota además de que los criterios para identificar a los niños víctimas de trata y las instrucciones sobre la rehabilitación social de los niños víctimas de trata fueron adoptados por el Decreto Gubernamental núm. 493, de 19 de septiembre de 2019, con el apoyo de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la OIT. La Comisión toma nota de los datos estadísticos proporcionados por el Gobierno, según los cuales, en virtud del artículo 124 del Código Penal de 1997 (prohibición de la trata de personas), los tribunales examinaron 15 casos que condujeron a 12 condenas en el periodo 2014-2017. La Comisión toma nota asimismo de que el nuevo Código Penal entró en vigor el 1.º de enero de 2019. El artículo 171, 1) del Código Penal de 2019 prohíbe la trata de personas, mientras que el artículo 171, 2, 2), y el artículo 171, 3), 3) especifican que la trata de niños es un delito agravado. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas, en particular en el marco del Plan de Acción para 2017-2020, a fin de prevenir y combatir la trata de niños, y que proporcione información sobre los resultados obtenidos. La Comisión pide además al Gobierno que suministre datos estadísticos sobre la aplicación del artículo 171 del Código Penal en la práctica en los casos de trata de niños con fines de explotación laboral o sexual, incluido el número de infracciones notificadas, investigaciones y enjuiciamientos realizados, así como de condenas y sanciones penales impuestas.**

Apartado b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que los artículos 260 y 261 del Código Penal de 1997 tipifican como delito la inducción a la prostitución. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que el Comité de los Derechos del Niño (CRC), en sus observaciones finales, expresó su preocupación por que, en una serie de casos de prostitución infantil, no se hubieran iniciado investigaciones ni actuaciones judiciales, y por que los niños víctimas de esos delitos pudieran ser declarados responsables de dichos delitos, juzgados y sometidos a detención (CRC/C/OPSC/KGZ/CO/1, párrafos 17 y 21). La Comisión tomó nota asimismo de la información contenida en el Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, según el cual las niñas adolescentes en el país son particularmente vulnerables a la explotación sexual comercial en las zonas urbanas, y la mayoría de las niñas involucradas provienen de las zonas rurales (A/HRC/14/22/Add.2, párrafo 35).

La Comisión observa, a raíz del Informe analítico sobre el estudio de la práctica judicial relativa a delitos que conllevan la trata de personas en Kirguistán realizado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), de 2018, que en el periodo 2015-2017, los tribunales examinaron seis casos en virtud del artículo 260, 3) del Código Penal de 1997 (prohibición de la incitación de un menor a la prostitución), en el que había implicadas 6 víctimas de entre 14 y 18 años de edad. En lo que respecta al artículo 261, 3) del Código Penal de 1997 (prohibición de la organización o el mantenimiento de prostíbulos con utilización de un menor), los tribunales examinaron tres casos en el periodo 2014-2017. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno, según la cual el nuevo Código Penal de 2019 incluye el artículo 166, 2), 1), que prohíbe la utilización de un menor en la prostitución. La Comisión toma nota asimismo de que el artículo 167, 2) del Código Penal de 2019 establece una categoría VI (multa) o una categoría II (pena de prisión) para la organización o el mantenimiento de prostíbulos o la utilización de personas con fines de libertinaje, o el proxenetismo en el que estén involucradas personas que no hayan alcanzado la edad de 16 años. **Recordando que todas las personas menores de 18 años están cubiertas por el ámbito de aplicación del Convenio, la Comisión insta al Gobierno a que garantice que el artículo 167, 2) del Código Penal de 2019 cubra a los niños de entre 16 y 18 años. Tomando nota de la ausencia de las disposiciones legislativas que criminalizan a los clientes que utilizan a niños menores de 18 años de edad con fines de prostitución, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del Convenio sobre este punto. Pide además al Gobierno que suministre información sobre la aplicación en la práctica de los artículos 166, 2), 1), y 167, 2) del Código Penal de 2019, incluido el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y los tipos de sanciones aplicadas, así como sobre el número y la edad de los menores de edad utilizados con fines de prostitución.**

Apartado d) y artículo 4, 3). Trabajos peligrosos y revisión de la lista de tipos peligrosos de trabajo. Niños ocupados en la agricultura. La Comisión tomó nota anteriormente de que la utilización del trabajo infantil peligroso en el sector agrícola estaba generalizada, especialmente en los sectores del tabaco, el arroz y el algodón, y que, en las zonas rurales, las normas que prohíben a los niños realizar tales trabajos no se apliquen estrictamente. La Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno, según la cual el trabajo en los campos era una de las formas de trabajo infantil a las que iba dirigido el Programa de acción por los interlocutores sociales para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil. La Comisión tomó nota asimismo de la puesta en práctica continua de un proyecto encaminado a erradicar el trabajo infantil peligroso en la industria del tabaco, elaborado por una organización no gubernamental y llevado a cabo por trabajadores sindicalizados en el sector agroindustrial. Además, la Comisión tomó nota de la información obtenida de OIT-IPEC, según la cual, a través del proyecto titulado «Combatir el trabajo infantil en Asia Central: El compromiso traducido en acción» (PROACT CAR Fase III), se habían tomado medidas para luchar contra el trabajo infantil peligroso en la agricultura.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el proyecto de lista de trabajos peligrosos prohibidos para los niños menores de 18 años se ha sometido a los ministerios, departamentos e interlocutores sociales para alcanzar un acuerdo. El Gobierno indica además que el proyecto de lista incluye tipos considerablemente expandidos de trabajo en la agricultura en condiciones peligrosas y perjudiciales. El Gobierno indica además un proyecto titulado «La eliminación del trabajo infantil en el sector del tabaco», llevado a cabo por la ONG «Alianza para la Protección de los Derechos del Niño», junto con el Comité Central del Sindicato de Trabajadores en el Complejo Agroindustrial, con el apoyo de la Fundación para la Eliminación del Trabajo Infantil en el Sector del Tabaco y del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social. La Comisión toma nota además de que, según las encuestas nacionales sobre el trabajo infantil 2014-2015, la mayoría de los niños que trabajan tienden a concentrarse en la agricultura (el 96,2 por ciento). La Comisión toma nota asimismo de que, según la Encuesta Agrupada de Multiindicadores realizada por el Comité Nacional de Estadística con el apoyo del UNICEF, el número de niños que realizaban trabajos peligrosos se redujo del 15,2 por ciento en 2014 al 11,7 por ciento en 2018. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para garantizar que las personas menores de 18 años los trabajos peligrosos, en particular en los sectores del algodón, el tabaco y el arroz, y que comuniquen información sobre los resultados obtenidos. La Comisión pide asimismo al Gobierno que se cerciore de que la lista de tipos peligrosos de trabajo prohibidos para los niños menores de 18 años de edad se adopte en un futuro cercano.**

Artículo 7,2). *Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado b). Asistencia directa para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y para su rehabilitación e inserción social. Trata de niños.* La Comisión tomó nota anteriormente de la disparidad entre el número de víctimas de trata identificadas y el número de víctimas que reciben asistencia. La Comisión tomó nota de la información proporcionada por la OIM, según la cual estaba llevando a cabo en el país un proyecto titulado «Combatir el trabajo infantil en Asia Central: prevención, protección y desarrollo de la capacidad», de 2009 a 2012, que incluye la sensibilización y la asistencia a las víctimas. La Comisión también tomó nota de la puesta en práctica en Kirguistán del Programa conjunto para luchar contra la trata de personas en Asia Central, de la OIT, el PNUD y la ONUDD en el marco de la Iniciativa Mundial de las Naciones Unidas para Luchar contra la Trata de Personas, que incluye apoyo para el establecimiento de mecanismos nacionales de remisión establecidos entre los organismos encargados de hacer cumplir la ley y las organizaciones de la sociedad civil.

El Gobierno hace referencia en su respuesta a los datos de la OIM que indican que, en el periodo 2002-2018, la OIM detectó y prestó asistencia a aproximadamente 2 500 víctimas de trata de personas, incluidos niños. El Gobierno indica asimismo que, en el marco del apoyo de OIT-IPEC, en el periodo 2013-2019, más de 2 000 niños y familias recibieron servicios de asistencia directa, incluidos servicios médicos y jurídicos, alimentos, material escolar y formación profesional. El Gobierno hace referencia igualmente a la adopción del Reglamento sobre el procedimiento de identificación de niños y familias que viven en circunstancias difíciles, en 2015, que incluye medidas de apoyo social para los niños ocupados en las peores formas de trabajo infantil (artículo 7). La Comisión toma nota de que las instrucciones de 2019 sobre la inserción social de los niños víctimas de trata prevén asistencia psicológica, médica, jurídica y para la rehabilitación. La Comisión observa además que el Decreto Gubernamental núm. 101, de 5 de marzo de 2019, ha adoptado normas sobre la organización de albergues para las víctimas de trata de personas con miras a la prestación de asistencia médica, psiquiátrica, social y jurídica, así como la prestación de apoyo al establecer contacto con los familiares y representantes legales. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para prestar la asistencia directa necesaria a los niños víctimas de trata, y que garantice su rehabilitación e inserción social. Pide además al Gobierno que suministre información sobre los resultados obtenidos a este respecto, en particular sobre el establecimiento y el funcionamiento de los albergues especializados para las víctimas de trata de personas y el número de personas menores de 18 años que se han beneficiado de asistencia para la rehabilitación y la inserción social.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Kiribati

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2009)

Artículo 1 del Convenio. *Política nacional para la abolición efectiva del trabajo infantil y aplicación del Convenio en la práctica.* En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que se estaba creando una base de datos estadísticos sobre el empleo de niños y jóvenes, basada en los formularios de declaración de empleo, y que se estaba ultimando una encuesta y un informe sobre el trabajo infantil, realizados junto con el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT (ILO-IPEC). La Comisión pidió al Gobierno que prosiguiera sus esfuerzos tanto para elaborar una política nacional sobre el trabajo infantil como para garantizar que se dispusiera de datos suficientes sobre la situación de los niños que trabajan en Kiribati.

El Gobierno indica en su memoria que toma nota de las observaciones anteriores de la Comisión relativas a la elaboración de una política sobre el trabajo infantil y que seguirá examinándola con la Junta

Consultiva sobre el Trabajo Decente y las oficinas técnicas conexas. El Gobierno proporcionará información actualizada en su próxima memoria.

El Gobierno también señala que la base de datos estadísticos sobre el empleo de los niños y los jóvenes, basada en los formularios de declaración de empleo, no se ha establecido debido a la elevada rotación de personal en el Ministerio, en particular en la Unidad de relaciones laborales que se ocupa específicamente de la aplicación y la supervisión del Código de Empleo y Relaciones Laborales, 2015 (EIRC).

El Gobierno indica que la encuesta de evaluación rápida realizada en Tarawa en 2012 con la OIT-IPEC, a través de su programa de Lucha contra el trabajo infantil mediante la educación (TACKLE) en Fiji, confirma que hay niños menores de 14 años que trabajan en la economía informal. Especifica que todavía se están elaborando medidas o procedimientos que podrían describir con precisión la situación de los niños que trabajan en Kiribati. La Comisión toma nota de que en la encuesta de evaluación rápida, que figura en el anexo de la memoria del Gobierno, se afirma que hay indicios claros de que algunos niños de 12 años de edad o menos están ocupados en el trabajo infantil.

La Comisión observa también que, según la Encuesta sobre los indicadores de desarrollo social de Kiribati (KSDIS) realizada en 2018-2019 por la Oficina Nacional de Estadística de Kiribati en colaboración con el Ministerio de Salud y otros ministerios gubernamentales, el 28,3 por ciento de los niños con edades comprendidas entre 5 y 14 años de edad estaban ocupados en el trabajo infantil. ***Habida cuenta del elevado porcentaje de niños menores de 14 años que trabajan, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para elaborar y adoptar una política nacional que garantice la eliminación progresiva del trabajo infantil, incluso en la economía informal. Además, alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos por elaborar una base de datos estadísticos que incluya información sobre el número de niños con edades inferiores a la edad mínima que trabajan y le pide que siga proporcionando información sobre el número de niños ocupados en trabajo infantil en el país.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2009)

Artículo 3 del Convenio. Las peores formas de trabajo infantil. Apartado b). Utilización, reclutamiento u oferta de un niño para la prostitución. La Comisión observó anteriormente que el artículo 118, f) del Código de Empleo y Relaciones Laborales, 2015 (EIRC), prohibía la utilización, el reclutamiento o la oferta de un niño para la prostitución, e imponía una multa de 5 000 dólares o una pena de prisión de diez años, o ambas, para cualquier persona que infringiera esta disposición. En consecuencia, la Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre la aplicación en la práctica del artículo 118, f) del EIRC tan pronto como entrara en vigor.

El Gobierno señala en su memoria que no se han comunicado casos ni condenas derivadas de la infracción del artículo 118, f) del EIRC. La Comisión toma nota de que en la evaluación rápida realizada en Tarawa en 2012 a través de la OIT-IPEC, dentro del marco del proyecto de programa de Lucha contra el trabajo infantil mediante la educación (TACKLE) en Fiji que el Gobierno adjunta a su memoria, se identificó a 33 niños que ejercían la prostitución, todos ellos niñas de entre 10 y 17 años de edad. En este estudio se señalaba que el 85 por ciento de estas niñas se iniciaban en la prostitución entre los 10 y los 15 años de edad y que, por lo general, esta se ejercía sobre todo a bordo de barcos de pabellón extranjero (páginas 8-9 y 18-37).

La Comisión toma nota además de que el Gobierno declaró en su informe para el Comité de los Derechos del Niño, de marzo de 2020, que hay niñas que son víctimas de la explotación sexual comercial en el país, aunque estos casos tienden a no denunciarse porque se considera que las niñas no son forzadas y la comunidad generalmente no tiene una comprensión clara de que se entiende por ilegal y peligroso (CRC/C/KIR/2-4, párrafo 193).

La Comisión también observa que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como el equipo de las Naciones Unidas en Fiji (que abarca Kiribati), destacaron en sus informes de 2020 la existencia de explotación sexual comercial de los niños, en particular a bordo de los buques pesqueros extranjeros (CEDAW/C/KIR/CO/1-3, párrafo 31 y Presentación conjunta del Examen Periódico Universal por parte del equipo de las Naciones Unidas en Fiji, párrafo 40). ***La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se investigue y enjuicie a las personas que infrinjan el artículo 118, f) del EIRC. Pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre el número de infracciones detectadas en virtud del artículo 118, f) del EIRC, de personas enjuiciadas y condenadas y las penas impuestas.***

Artículo 7, 2). Medidas eficaces y de duración determinada. Apartados a) y b). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, librarlos de esas peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. Explotación sexual comercial. La Comisión observó anteriormente que la patrulla de la policía comunitaria de Kiribati realizaba rondas durante la noche para mantener a los niños fuera de las calles a fin de prevenir y retirar a los niños víctimas de la explotación sexual comercial. El

Gobierno declaró que el Ministerio de la Mujer, Juventud, Deportes y Asuntos Sociales (MWYSSA) y el Ministerio de Salud y Servicios Médicos habían creado nuevos departamentos encargados de prestar asesoramiento y orientación para resolver los problemas, incluidos los casos de las peores formas de trabajo infantil. La Comisión pidió al Gobierno que redoblara sus esfuerzos para prevenir la explotación sexual comercial de los niños en el país y que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para retirar a los niños de esta peor forma de trabajo infantil.

El Gobierno señala que el MWYSSA llevó a cabo actividades de sensibilización entre los propietarios y miembros de los bares kava que emplean a niñas menores de edad para trabajar de noche, lo que provocó un descenso en el número de niñas que trabajan en esos locales. El MWYSSA también presta su asesoramiento y consejo a estos niños y los habilita para reinserirse en la comunidad, entre otras cosas mediante la educación y la sensibilización sobre los riesgos del alcohol. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas para prevenir la ocupación de niños en la explotación sexual comercial. También le pide que adopte las medidas necesarias para librar a los niños de esta peor forma de trabajo infantil, así como para rehabilitarlos e integrarlos socialmente. Por último, pide al Gobierno que proporcione información sobre esta materia, así como sobre el número de niños menores de 18 años que han sido efectivamente librados de la explotación sexual comercial y a los que se ha prestado atención y asistencia adecuadas.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Lesotho

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2001)

Artículo 1 de la Convención. Política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños. La Comisión tomó nota anteriormente de la aprobación del Plan de Acción para la Erradicación del Trabajo Infantil (APEC) 2013-17/18, que tiene por objeto reducir la incidencia del trabajo infantil y sus peores formas en al menos un 1 por ciento para 2016, al tiempo que establece una sólida base política e institucional para eliminar todas las demás formas de trabajo infantil a largo plazo. La Comisión pidió al Gobierno que comunicara información detallada sobre las medidas concretas adoptadas en el marco de la APEC para eliminar el trabajo infantil, así como sobre los resultados obtenidos.

La Comisión toma nota de que, según el informe sobre los progresos realizados en la aplicación del APEC (Informe sobre los progresos realizados) que se adjunta a la memoria del Gobierno, el APEC fue respaldado por todos los distritos y se emprendieron esfuerzos coordinados para eliminar el trabajo infantil. Otros logros del APEC, como se indica en el informe sobre los progresos realizados, son los siguientes: i) la revisión del Código del Trabajo para reforzar las disposiciones sobre el trabajo infantil, a fin de ampliar su ámbito de aplicación y los servicios de inspección del trabajo para abarcar la economía informal; ii) la elaboración de folletos de sensibilización sobre el trabajo infantil en inglés y en sesoto y su puesta a disposición del público; iii) la realización de campañas de sensibilización sobre las leyes y los reglamentos relativos al trabajo infantil en el 80 por ciento de los distritos entre 2016 y 2018; iv) la realización de seis campañas de sensibilización sobre las directrices para la eliminación del trabajo infantil en el sector agrícola, con especial atención a los niños pastores en los distritos de Botha-Bothe y Qacha's Nek; v) la creación de equipos comunitarios de protección de la infancia en al menos 20 comunidades para supervisar el trabajo infantil a nivel comunitario, y vi) la adopción de programas orientados a que los niños que no asisten a la escuela o la abandonan se incorporen a la educación formal. Además, en el marco de los programas de apoyo a las familias necesitadas y vulnerables, se concedieron becas para la enseñanza secundaria a 28 000 niños, mientras que 33 000 hogares se beneficiaron del Programa de subsidios para niños. La Comisión toma nota, además, de que, según el informe sobre los progresos realizados del APEC, la falta de recursos, tanto financieros como humanos, para simplificar las leyes sobre el trabajo infantil en lo que respecta a la formación y a la producción y el transporte de material de formación, es todo un desafío que experimenta el Ministerio en el desempeño de sus responsabilidades en el marco de la APEC. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas efectivas, incluso mediante la ampliación del APEC o la elaboración y adopción de otros planes o programas de acción nacionales para eliminar el trabajo infantil en el país. Pide al Gobierno que comunique información sobre toda medida adoptada o prevista a este respecto.**

Artículo 2, 1). Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. El trabajo por cuenta propia y el trabajo en la economía informal. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que las disposiciones del Código del Trabajo excluían el trabajo por cuenta propia de su ámbito de aplicación. Señaló que se había establecido una Unidad de Trabajo Infantil para ayudar a proteger a los niños que trabajan en la economía informal. La Comisión tomó nota, además, en el informe de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, así como en la lista de cuestiones del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, de que un gran número de niños seguía dedicándose al pastoreo de animales, al comercio callejero y al trabajo doméstico. La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las actividades emprendidas por la Unidad de Trabajo Infantil para proteger a los niños que trabajaban en la economía informal.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que la Unidad de trabajo infantil realizó actividades de formación y celebró reuniones públicas en los distritos de Matsieng y de Ha-Ramabanta para sensibilizar a la población y a los funcionarios gubernamentales sobre cuestiones relativas al trabajo infantil. También se organizaron talleres dedicados al intercambio de conocimientos sobre el trabajo infantil en los que participaron representantes de las personas que trabajan en el sector informal. La Comisión toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que está pendiente de aprobación por el Parlamento el proyecto de ley de enmienda del Código del Trabajo, que contiene disposiciones que amplían tanto el ámbito de aplicación de la propia ley como de los servicios de inspección del trabajo a la economía informal. No obstante, la Comisión toma nota de que, según el documento del Programa de Trabajo Decente por País III 2018-2023, más del 50 por ciento de la fuerza de trabajo está empleada en el sector no estructurado. En ese documento se indica también que la reglamentación y la prevención del trabajo infantil es una preocupación importante, ya que la cobertura de la inspección del trabajo no incluye las actividades de la economía no estructurada. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Comité de los Derechos del Niño, en sus observaciones finales de 25 de junio de 2018, expresó su preocupación por el hecho de que los niños se dediquen al pastoreo y al trabajo doméstico y de que el trabajo infantil afecte negativamente a la escolarización de los niños en las zonas rurales (CRC/C/LSO/CO/2, párrafo 55, a) y c)). **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la protección que brinda el Convenio a los niños que trabajan por cuenta propia y a los niños que trabajan en la economía informal, incluidos los que se dedican al pastoreo y al trabajo doméstico. A este respecto, refiriéndose a sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para fortalecer las capacidades y ampliar el alcance de la inspección del trabajo, de modo que pueda vigilar y detectar adecuadamente los casos de trabajo infantil en esos sectores. Pide además al Gobierno que comunique información detallada sobre las medidas adoptadas a este respecto, así como sobre las medidas adoptadas por la Unidad de Trabajo Infantil para abordar el trabajo infantil en la economía informal. Por último, la Comisión expresa la firme esperanza de que se apruebe y aplique en un futuro próximo el proyecto de ley de enmienda del Código del Trabajo, que contiene disposiciones que protegen a los niños que trabajan en la economía informal y que amplía los servicios de inspección del trabajo a la economía informal.**

Artículo 2, 3). Edad en que cesa la obligación escolar. La Comisión tomó nota anteriormente de que, de conformidad con la Ley de Educación de 2010, la edad en que cesa la enseñanza obligatoria es de 13 años en Lesotho, dos años antes de que un niño pueda trabajar legalmente (15 años). También tomó nota de la indicación del Gobierno de que el Ministerio de Educación, en colaboración con el Ministerio de Desarrollo Social, estaba trabajando para que la educación fuera gratuita y obligatoria en la enseñanza secundaria. La Comisión instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para garantizar la educación obligatoria hasta la edad mínima de empleo de 15 años.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que no se han adoptado medidas jurídicas para ampliar la enseñanza obligatoria hasta los 15 años. Sin embargo, con arreglo al APEC, se ha adoptado una política de educación no formal para los niños no escolarizados. La Comisión recuerda al Gobierno que la escolaridad obligatoria es uno de los medios más eficaces para luchar contra el trabajo infantil y subraya la necesidad de vincular la edad de admisión al empleo o al trabajo a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria, como se establece en el párrafo 4 de la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146). Si la escolaridad obligatoria termina antes de que los niños puedan trabajar legalmente, puede producirse un vacío que lamentablemente deja abierta la posibilidad de que se recurra a la explotación económica de los niños (véase el Estudio General sobre los convenios fundamentales de 2012, párrafo 371). **Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la enseñanza obligatoria hasta la edad mínima de empleo o de trabajo de 15 años. Pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Aplicación de la Convención en la práctica. La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que aún no se han dado a conocer los resultados de la Encuesta sobre la fuerza de trabajo, que incluye un módulo sobre el trabajo infantil. La Comisión también toma nota del Informe sobre los progresos realizados del APEC, según el cual el informe preliminar del Censo de Vivienda y Población de 2016 muestra que el 35,9 por ciento de los niños de 10 años o más trabajan, de los cuales el 21 por ciento lo hace en actividades agrícolas. Toma nota, además, de la información del Gobierno de que, según las conclusiones de la encuesta sobre la violencia contra los niños de Lesotho realizada por el Ministerio de Desarrollo Social en 2019, el 11,4 por ciento de los niños de 13 a 17 años de edad trabajan. Además, según la evaluación rápida de 2019 sobre las poblaciones vulnerables, se constató que el 19,1 por ciento de los niños participan en proyectos de construcción, el 14,9 por ciento en trabajos agrícolas, el 2,1 por ciento en el transporte, el 0,9 por ciento en el pastoreo y el 0,4 por ciento en el trabajo doméstico. Si bien toma debida nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para combatir el trabajo infantil, en particular en el marco del APEC, la Comisión observa que un alto porcentaje de niños menores de la edad mínima se dedica al trabajo infantil en Lesotho. **La Comisión alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para asegurar la eliminación progresiva del trabajo infantil. Pide al Gobierno que siga facilitando información sobre la situación de los niños que trabajan en Lesotho, incluido el número de niños por debajo de la edad mínima que trabajan y la naturaleza, el alcance y las**

tendencias de su trabajo. También pide al Gobierno que proporcione una copia de los resultados de la Encuesta sobre la fuerza de trabajo, una vez completada.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

Artículos 3, d) y 7, 2), b), del Convenio. Trabajos peligrosos y medidas efectivas tomadas en un plazo determinado para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. **Trabajo doméstico infantil.** La Comisión tomó nota anteriormente de que las niñas que realizan un trabajo doméstico se enfrentan a abusos verbales, físicos y, en algunos casos, sexuales por parte de sus empleadores, y que estos niños generalmente no asisten a la escuela. También tomó nota de la declaración del Gobierno de que consideraría la posibilidad de promulgar reglamentos sobre el trabajo doméstico para prohibir el trabajo peligroso en este sector a los niños menores de 18 años de edad. La Comisión tomó nota asimismo del informe de recopilación preparado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos para el Examen Periódico Universal de que los niños seguían trabajando en el servicio doméstico. Además, el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW) también había expresado su preocupación por el elevado número de niños que trabajaban en el servicio doméstico. La Comisión instó al Gobierno a que adoptara medidas inmediatas y eficaces para garantizar la protección de los niños que trabajan en el servicio doméstico contra el trabajo peligroso, entre otras cosas, elaborando y aprobando reglamentos que prohibieran el trabajo doméstico peligroso de los niños menores de 18 años.

La Comisión toma nota de la ausencia de información sobre este punto en la memoria del Gobierno. Sin embargo, toma nota de que en el informe de situación sobre la aplicación del Programa de Acción para la Erradicación del Trabajo Infantil (APEC) 2013-2018, el anteproyecto de ley del Código del Trabajo contiene disposiciones integradas que promueven los principios y derechos fundamentales de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos. Además, el Comité Consultivo Nacional del Trabajo ha formulado una propuesta sobre que tienen reglamentos especiales para los trabajadores domésticos. La Comisión toma nota de que el Comité de los Derechos del Niño (CRC), en sus observaciones finales de junio de 2018, expresó su preocupación por el hecho de que los niños que trabajan en el servicio doméstico están expuestos a las peores formas de trabajo infantil (CRC/C/LSO/CO/2, párrafo 55, a)). **Por lo tanto, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y eficaces para prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar de condiciones de trabajo peligrosas a los niños que realizan trabajo doméstico, y garantizar su rehabilitación y su inserción social. A este respecto, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para asegurar que se apruebe, en un futuro próximo, el proyecto de ley del Código del Trabajo que garantiza la protección de los trabajadores domésticos. Pide una vez más al Gobierno que considere la posibilidad de adoptar reglamentos especiales que prohíban el trabajo doméstico peligroso de los menores de 18 años de edad. Pide al Gobierno que comunique información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado d). Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos. 1. Niños que se dedican al pastoreo de animales. En sus observaciones anteriores, la Comisión tomó nota de que los niños que se dedicaban al pastoreo de animales a menudo trabajaban en malas condiciones durante largas horas y durante la noche, sin alimentos ni ropa adecuados, estaban expuestos a condiciones climáticas extremas en zonas aisladas y no asistían a la escuela. También tomó nota de que entre el 10 y el 14 por ciento de los varones en edad escolar se dedicaban al pastoreo, y que alrededor del 18 por ciento de estos no estaban empleados por su propia familia. La Comisión tomó nota de que el Gobierno había adoptado directrices para el sector agrícola, prestando especial atención a los niños pastores. Según estas directrices, los niños menores de 13 años de edad no deberían encargarse del pastoreo de rebaños, salvo bajo la supervisión de los padres, los empleadores o un adulto, mientras que a los niños menores de 15 años se les prohibía el pastoreo en zonas remotas. Las directrices también exigen que se proporcione a los pastores ropa adecuada para las condiciones climáticas extremas, alimentos adecuados y asistencia médica, así como un alojamiento seguro y apropiado. Además, su tiempo de trabajo no debe exceder de veintiún horas durante las semanas escolares y no más de treinta horas durante las vacaciones escolares, y se prohíbe el trabajo nocturno. Pidió al Gobierno que comunicara información sobre la aplicación de las directrices para el sector agrícola y los resultados obtenidos.

Si bien toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información sobre este punto, la Comisión observa que, según el informe de situación del APEC, el Ministerio de Trabajo y Empleo llevó a cabo seis campañas de sensibilización sobre las directrices en los distritos de Botha-Bothe y Qacha's Nek. La Comisión observa que, según los resultados de la Encuesta de Indicadores Múltiples por conglomerados del UNICEF, de 2018, casi uno de cada tres niños de entre 5 y 17 años de edad trabajaba, y que dos tercios de ellos se dedicaban al pastoreo de animales. La Comisión toma nota de que, en las observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño, de junio de 2018, los niños que trabajan en el pastoreo siguen estando expuestos a las peores formas de trabajo infantil (CRC/C/LSO/CO/2, párrafo 55, a)). **Por lo tanto, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para garantizar que**

los niños que realizan trabajos peligrosos en el pastoreo de animales sean retirados de esta peor forma de trabajo infantil y sean rehabilitados e insertados socialmente. A este respecto, pide al Gobierno que siga facilitando información sobre la aplicación de las directrices para el sector agrícola y los resultados obtenidos.

2. *Huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables.* La Comisión tomó nota anteriormente de las diversas medidas de apoyo y asistencia adoptadas por el Gobierno en favor de los huérfanos y otros niños vulnerables, como las becas escolares, los programas de planes de alimentación, el Programa de subvenciones para los niños (CGP), el Programa de transferencias monetarias condicionadas y el Plan estratégico nacional sobre los niños vulnerables para 2012-2017, así como los resultados obtenidos. Además, observando que, según las estimaciones del ONUSIDA para 2014, en Lesotho unos 74 000 niños de entre 0 y 17 años de edad son huérfanos a causa del VIH y el sida, la Comisión instó al Gobierno a que intensificara sus esfuerzos por garantizar la protección de los niños huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables contra las peores formas de trabajo infantil.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que el Ministerio de Desarrollo Social, con la ayuda del UNICEF y de la Unión Europea, ha ayudado a Lesotho a compilar datos para el Sistema Nacional de Información sobre la Asistencia Social. La Comisión también toma nota del informe de situación del APEC, en el que se señala que: i) se han aprobado programas de becas para que niños necesitados puedan acceder a las escuelas secundarias superiores; ii) se han establecido equipos de distrito para la protección de la infancia y equipos comunitarios de protección de la infancia como mecanismos de coordinación de los huérfanos y otros niños vulnerables, junto con otras partes interesadas y los inspectores de trabajo, y iii) se han aprobado normas y directrices nacionales para la atención de los niños vulnerables por parte de los equipos de distrito para la protección de la infancia, los equipos comunitarios de protección de la infancia, las organizaciones de la sociedad civil y otros cuidadores. En el presente informe se indica, además, que, en el marco del CGP, 33 000 hogares se han beneficiado del programa en efectivo y 8 063 personas se han beneficiado en especie. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según las estimaciones del ONUSIDA para 2019, en Lesotho unos 85 000 niños de 0 a 17 años de edad son huérfanos a causa del VIH y el sida. ***Si bien toma debida nota de las diversas medidas adoptadas por el Gobierno en relación con los niños huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables, la Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar que esos niños, que corren un riesgo cada vez mayor de estar ocupados en las peores formas de trabajo infantil, estén protegidos de esas peores formas. La Comisión pide al Gobierno que siga facilitando información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos, en particular el número de huérfanos y otros niños vulnerables que se benefician de estas iniciativas y la naturaleza de la asistencia prestada.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Líbano

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2003)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 2, 1), del Convenio. Ámbito de aplicación. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Código del Trabajo solo se aplica al trabajo realizado con arreglo a una relación de empleo (en virtud de los artículos 1, 3 y 8 del Código). La Comisión recordó que el Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica y comprende todos los tipos de empleo o de trabajo, se lleven o no a cabo en base a una relación de empleo y sean o no remunerados. La Comisión también tomó nota de que, en virtud del capítulo 2, artículo 15, de los proyectos de enmienda al Código del Trabajo, pareciera que el empleo o el trabajo de los jóvenes también incluiría las formas no tradicionales de relación de empleo. En consecuencia, la Comisión solicitó al Gobierno que comunicara información sobre los progresos realizados en la adopción de las disposiciones de los proyectos de enmienda al Código del Trabajo.

La Comisión toma nota de una ausencia de información en la memoria del Gobierno sobre este punto. ***Considerando que el Gobierno ha venido refiriéndose a los proyectos de enmienda al Código del Trabajo durante algunos años, la Comisión expresa nuevamente la firme esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que se adopten, en un futuro próximo, las enmiendas al Código del Trabajo relacionadas con los niños que trabajan por cuenta propia en la economía informal. La Comisión solicita al Gobierno que transmita una copia de las nuevas disposiciones, en cuanto se hayan adoptado.***

Artículo 2, 2). Elevación de la edad mínima para la admisión al empleo o al trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en el momento de la ratificación del Convenio, el Líbano declaró en 14 años la edad mínima para la admisión al empleo o al trabajo y que la Ley núm. 536, de 24 de julio de 1996, que enmienda los artículos 21, 22 y 23 del Código del Trabajo, prohíbe el empleo de jóvenes antes de los 14 años. La Comisión también tomó nota de la intención del Gobierno de elevar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a los 15 años de edad y de que los proyectos de enmienda al Código del Trabajo incluirían una disposición en este sentido (artículo 19). La Comisión solicitó al Gobierno que comunicara información sobre los progresos realizados en la adopción de las disposiciones de los proyectos de enmienda al Código del Trabajo sobre la edad mínima para el empleo o el trabajo.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria, según la cual se han tenido en cuenta los comentarios de la Comisión en los proyectos de enmienda al Código del Trabajo. Los proyectos también se

presentaron al Consejo de Ministros para su examen. **La Comisión solicita una vez más al Gobierno que comunique información sobre todo progreso realizado en la adopción de las disposiciones de los proyectos de enmienda al Código del Trabajo respecto de la edad mínima para el empleo o el trabajo.**

Artículo 2, 3). Educación obligatoria. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la edad límite para la educación obligatoria es de 12 años de edad (Ley núm. 686/1998 relativa a la educación primaria gratuita y obligatoria). La Comisión también tomó nota de la indicación del Gobierno, según la cual se remitió al Consejo de Ministros para su examen un proyecto de ley dirigido a elevar la edad mínima de la educación obligatoria a los 15 años. La Comisión solicitó al Gobierno que indicara los progresos realizados en este sentido.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual el Ministerio de Trabajo tuvo en cuenta los comentarios de la Comisión insertados en los proyectos de enmienda al Código del Trabajo. Además, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2016, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas manifiesta su preocupación ante el número de niños, especialmente de niños refugiados, que no asisten a la escuela o que han abandonado la escuela, debido a la capacidad insuficiente de la infraestructura educativa, la falta de documentación, la presión para trabajar a efectos de ayudar a sus familias, entre otras razones (E/C.12/LBN/CO/2, párrafo 62).

A este respecto, la Comisión recuerda la necesidad de vincular la edad de admisión al empleo con la edad límite para la educación obligatoria. Si las dos edades no coinciden, pueden surgir varios problemas. Si la edad mínima de admisión al trabajo o al empleo es inferior a la edad en que termina la escolaridad obligatoria, es posible que los niños se vean animados a abandonar los estudios, ya que los menores obligados a asistir a la escuela también pueden trabajar legalmente (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 370). Tomando nota de que la intención del Gobierno es elevar la edad de finalización de la escolaridad obligatoria a los 15 años, la Comisión recuerda una vez más al Gobierno que, en virtud del **artículo 2, 3)**, del Convenio, la edad mínima de admisión al empleo (en la actualidad, 14 años) no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar. **Por consiguiente, la Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para elevar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a los 15 años, y a que prevea la educación obligatoria hasta esta edad mínima, en el marco de la adopción de los proyectos de enmienda al Código del Trabajo. La Comisión solicita al Gobierno que transmita una copia de las nuevas disposiciones, en cuanto se hayan adoptado.**

Artículo 6. Formación profesional y aprendizaje. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno, según la cual los proyectos de enmienda al Código del Trabajo (artículo 16) fijan la edad mínima para recibir una formación profesional con arreglo a un contrato, en los 14 años. La Comisión expresó la firme esperanza de que se adopte, en un futuro próximo, una disposición con arreglo a los proyectos de enmienda.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual se adoptará el artículo 16 junto con los proyectos de enmienda al Código del Trabajo. El Gobierno también indica que el Centro Nacional para la Formación Profesional se ocupa de llevar a cabo la formación profesional y el aprendizaje. **La Comisión expresa una vez más la firme esperanza de que se adopte, en un futuro próximo, el artículo 16 de los proyectos de enmienda al Código del Trabajo, que fija una edad mínima de 14 años para el ingreso en el aprendizaje, de conformidad con el artículo 6 del Convenio.**

Artículo 7. Trabajos ligeros. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 19 de los proyectos de enmienda al Código del Trabajo, el empleo o el trabajo de jóvenes en trabajos ligeros, puede autorizarse a partir de los 14 años de edad en determinadas condiciones (excepto en los diferentes tipos de trabajo industrial en los que no está autorizado el empleo o el trabajo de jóvenes menores de 15 años de edad). La Comisión también tomó nota de que las actividades laborales ligeras se determinarían mediante una orden del Ministerio de Trabajo. La Comisión solicitó al Gobierno que comunicara información sobre todo progreso realizado en ese sentido.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual solicitó que se incluyeran los trabajos ligeros en el proyecto de la OIT/IPEC en curso, «Country level engagement and assistance to reduce child labour in Lebanon» (proyecto CLEAR), y se celebraron algunas reuniones al respecto. Una vez iniciado el proyecto CLEAR, el Gobierno indica que podrá preparar un texto legislativo sobre los trabajos ligeros, de conformidad con las normas internacionales pertinentes. **La Comisión solicita una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la formulación y la adopción de un estatuto que determine las actividades laborales ligeras, incluyéndose el número de horas durante las cuales pueden realizarse trabajos ligeros y en qué condiciones. Solicita al Gobierno que comunique información sobre los progresos logrados.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 3, 7, 1) y 2), b), del Convenio. Peores formas de trabajo infantil, sanciones y asistencia directa para la rehabilitación e inserción social. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud. Trata. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la adopción de la Ley contra la Trata núm. 164, de 2011. La Comisión solicitó al Gobierno que comunicara información sobre la aplicación de la ley en la práctica.

La Comisión toma nota de la información estadística relacionada con la trata de niños aportada por el Gobierno en su memoria. Toma nota de que, en 2014, se identificó a cinco niños víctimas de trata para su explotación laboral (mendicidad callejera), y a un niño víctima de trata para su explotación sexual. Según la indicación del Gobierno, todos los niños víctimas identificados fueron derivados a centro sociales y de rehabilitación, como el centro de acogida «Beit al Aman» en colaboración con Cáritas. El Gobierno también indica que, en 2014, el Consejo Superior de la Infancia elaboró un proyecto de plan de acción sectorial sobre la trata de niños, que se encuentra aún en la fase de consulta con los grupos de interés pertinentes.

La Comisión también toma nota de que, en sus observaciones finales de 2015, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas, recomendó al Gobierno que brindara a jueces, fiscales, policía de fronteras, autoridades de inmigración y otros funcionarios encargados de hacer cumplir la ley una capacitación obligatoria que tuviera en cuenta las cuestiones de género, a efectos de garantizar la estricta aplicación de la Ley núm. 164 para combatir la trata, enjuiciando sin demora todos los casos de trata de mujeres y niñas (CEDAW/C/LBN/CO/4-5, párrafo 30, a)). **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se adopte, en un futuro próximo, el proyecto de plan de acción sectorial sobre la trata de niños y que comuniqué información sobre todo progreso realizado al respecto. La Comisión también solicita al Gobierno que siga comunicando información sobre la aplicación en la práctica de la Ley núm. 164, de 2011, incluyéndose la información estadística sobre el número de investigaciones, procesamiento, condenas y sanciones penales aplicadas por el delito de trata de niños. Por último, la Comisión solicita al Gobierno que comuniqué información sobre toda medida adoptada para impedir la trata de niños, así como las medidas adoptadas para garantizar que se brinde a los niños víctimas de trata los servicios de rehabilitación y reinserción adecuados.**

Apartados b) y c). *Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas y para actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de drogas.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 33, b) y 33, c), de los proyectos de enmienda al Código del Trabajo, la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la producción de pornografía o para actuaciones pornográficas y para actividades ilícitas está sancionado por el Código Penal, además de las sanciones impuestas por el Código del Trabajo. También tomó nota de que el artículo 3 del anexo núm. 1, del Decreto núm. 8987, de 2012, sobre los trabajos peligrosos, prohíbe esas actividades ilícitas para los menores de 18 años de edad. La Comisión tomó nota de la información estadística, desglosada por género y edad, comunicada por el Gobierno sobre el número de niños dedicados a la prostitución, de 2010 a 2012.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual la Inspección del Trabajo es el organismo responsable de la supervisión de la aplicación del Decreto núm. 8987. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, según la indicación del Gobierno, no se detectó, hasta el momento, ningún caso relacionado con la aplicación del decreto. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y eficaces para garantizar la aplicación en la práctica de las disposiciones del Decreto núm. 8987, de 2012, que prohíben la ocupación de niños en la prostitución o con fines pornográficos o para actividades ilícitas. La Comisión solicita al Gobierno que comuniqué información estadística sobre los enjuiciamientos iniciados y condenas pronunciadas respecto de la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.**

En cuanto a los proyectos de enmienda al Código del Trabajo, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte, sin demora, las medidas necesarias para garantizar la adopción de las disposiciones que prohíben la utilización, el reclutamiento o la oferta de personas menores de 18 años de edad para la producción de pornografía o para actuaciones pornográficas, y la utilización, el reclutamiento o la oferta de personas menores de 18 años de edad para actividades ilícitas, así como de la adopción de las disposiciones que establecen las sanciones correspondientes.

Artículo 7, 2). *Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado d). Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos.* 1. *Niños refugiados.* En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que comunicara información sobre las medidas adoptadas dentro del programa de trabajo de NAP-WFCL para los niños palestinos que trabajan, a efectos de protegerlos de las peores formas de trabajo infantil.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual no se adoptó ninguna nueva medida, debido a la situación política y de seguridad del país. La Comisión también toma nota de que, según el informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), de 2016, titulado *Missing out: Refugee Education in Crisis*, son más de 380 000 los niños refugiados de edades entre 5 y 17 años registrados en el Líbano. Se estima que menos del 50 por ciento de los niños de escolaridad primaria tienen acceso a escuelas primarias públicas y menos del 4 por ciento de los adolescentes tienen acceso a escuelas secundarias públicas. El informe destaca que, desde 2013, el Gobierno ha venido introduciendo un sistema de dos turnos en las escuelas públicas, para impulsar la inscripción de los niños refugiados. Aproximadamente, 150 000 niños entraron en este sistema. También toma nota del informe de la OIT titulado «ILO response to the Syrian Refugee crisis in Jordan and Lebanon», de marzo de 2014, según el cual muchos niños refugiados trabajan en condiciones peligrosas en el sector agrícola y en el sector urbano informal, en la venta ambulante o en la mendicidad. **Al tiempo que reconoce la difícil situación que atraviesa el país, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para proteger a los niños refugiados (en particular, sirios y palestinos) de las peores formas de trabajo infantil y para brindar la asistencia directa necesaria y adecuada para librarlos y para su rehabilitación e inserción social. Solicita al Gobierno que comuniqué información sobre el número de niños refugiados que se han beneficiado de algunas iniciativas tomadas en ese sentido, en lo posible, desglosado por edad, género y país de origen.**

2. *Niños en situación de calle.* La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual el Ministerio de Asuntos Sociales adoptó una serie de medidas para abordar la situación de los niños de la calle, que incluyen: i) actividades de sensibilización, a través de la educación, de los medios de comunicación y de campañas publicitarias; ii) formación de algunos actores/agentes de la protección social que trabajan en instituciones de protección de los niños; iii) actividades de rehabilitación para algunos niños de la calle y su reinserción en sus familias, y iv) en el marco de la Estrategia de reducción de la pobreza (2011-2013), se eligió a 36 575 familias para que se beneficiaran de los servicios básicos sociales gratuitos, como el acceso a la educación pública obligatoria y gratuita, y de los servicios médicos. El Gobierno también indica que aún no se aplicó el proyecto de 2010 «Strategy for Protection, Rehabilitation and Integration of Street Children», pero que se encuentra en el proceso de revisión.

La Comisión toma nota de que el estudio de 2015 «Children Living and Working on the Streets in Lebanon: Profile and Magnitude» (OIT-UNICEF, Save the Children International) aporta información estadística detallada sobre el fenómeno de los niños en situación de calle en 18 distritos del Líbano. La Comisión también toma nota de que el informe comprende algunas recomendaciones, que incluyen: i) la aplicación de la legislación pertinente; ii) la reinserción de los niños en situación de calle en la educación y el suministro de servicios básicos, y iii) la intervención en el plano de los hogares para la realización de actividades de prevención. La Comisión observa asimismo que, a pesar de que el trabajo en la calle de los niños es una de las formas más peligrosas de trabajo infantil, en virtud del

Decreto núm. 8987 sobre formas peligrosas de trabajo infantil, de 2012, sigue siendo aún prevalente, habiéndose detectado que 1 510 niños en total viven o trabajan en las calles. Además, La Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2016, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) de las Naciones Unidas, recomendó que el Gobierno aumentara los recursos, con el fin de suministrar los servicios preventivos y de rehabilitación necesarios para los niños de la calle y de aplicar la legislación vigente dirigida a combatir el trabajo infantil (E/C.12/LBN/CO/2, párrafo 45). **Recordando que los niños de la calle son especialmente vulnerables a las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para proteger a estos niños, y a que prevea su rehabilitación y reinserción social. La Comisión insta asimismo al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para aplicar activamente el proyecto de estrategia de 2010 titulado «Strategy for Protection, Rehabilitation and Integration of Street Children», en cuanto se haya revisado, y a que informe sobre los resultados obtenidos. Por último, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre el número de niños de la calle a quienes se han brindado oportunidades educativas y servicios de reinserción social.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Madagascar

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Cristiana de Sindicatos Malgaches (SEKRIMA), recibidas el 17 de septiembre de 2013.

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según la Encuesta Nacional sobre el Trabajo Infantil (ENTE), más de uno de cada cuatro niños malgaches, con edades comprendidas entre los 5 y los 17 años (28 por ciento), es económicamente activo, es decir un total de 1 870 000 niños. La mayor parte de los niños económicamente activos trabajan, en general como asistentes familiares, con familias que se dedican a la agricultura y la pesca. En lo que respecta a los niños de entre 5 y 14 años, un 22 por ciento trabajan y un 70 por ciento asisten a la escuela. Además, la Comisión había tomado nota de los alegatos de la Confederación General de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar (CGSTM), según los cuales muchos niños de zonas rurales son enviados por sus padres a las grandes ciudades para que trabajen en el sector doméstico en condiciones que muchas veces son peligrosas. Además, esos niños no siempre han finalizado la escolaridad obligatoria. La Comisión había tomado nota de que el Plan Nacional de Acción contra el trabajo infantil en Madagascar (PNA) estaba ampliando sus efectivos y beneficiarios así como su cobertura (2010-2015). El Gobierno indicó que se había adoptado el plan de trabajo del Comité Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil (CNLTE) para los años 2012-2013. Por último, el Gobierno informó de algunos proyectos, por ejemplo, el proyecto AMAV contra el trabajo doméstico de los niños y el plan de acción contra el trabajo infantil en las plantaciones de vainilla de la región de Sava, llevado a cabo en el marco del proyecto TACKLE de la OIT/IPEC.

La Comisión toma nota de las observaciones de la SEKRIMA, según las cuales el fenómeno del trabajo infantil persiste en Madagascar. Asimismo, SEKRIMA menciona la alta tasa de abandono escolar que se produce durante los cinco primeros años de escolarización.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual el PNA se ha ejecutado en parte a través de acciones realizadas en el marco del proyecto AMAV, especialmente en la región Amoron'i Mania, como por ejemplo la colocación de cuatro carteles «tarjeta roja al trabajo infantil», la distribución de folletos sobre la lucha contra el trabajo doméstico y la sensibilización para la revisión del *dina* (convenio local) a fin de integrar en él la cuestión del trabajo doméstico infantil. Además, 125 niños de edades comprendidas entre los 12 y los 16 años han sido librados del trabajo doméstico y se les ha proporcionado formación para que se presenten a los exámenes a fin de obtener un diploma. Por otra parte, el Gobierno indica que cada año celebra el día mundial contra el trabajo infantil como medio de sensibilización pública, y que a este fin continúa poniendo carteles en los barrios populares y realizando debates con los padres, las autoridades locales y los responsables sociales. Asimismo, menciona que existen actualmente 12 comités regionales de lucha contra el trabajo infantil (CRLTE). La Comisión también toma nota de que se han fortalecido las capacidades de diversos actores en materia de lucha contra el trabajo infantil, a saber, en particular, de 50 actores que producen vainilla en la región de Sava y 12 en la región de Antalaha, 91 miembros de organizaciones sindicales, 43 periodistas y tres técnicos del Instituto Nacional de Estadística. Por último, la Comisión toma nota de que, según el Gobierno, el Comité nacional de lucha contra el trabajo infantil (CNLTE) refundió, en 2014, el Decreto núm. 2007-263, de 27 de febrero de 2007, relativo al trabajo infantil y el Decreto núm. 2005-523, de 9 de agosto de 2005, por el que se creó el CNLTE y se establecieron sus funciones y su composición. Tras la realización de un estudio sobre los trabajos peligrosos, en 2013 se validaron 19 tipos de trabajos peligrosos que se integraron en el proyecto de decreto en curso de adopción. Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión observa que la Encuesta nacional sobre el empleo y el sector informal de 2012 (ENEMPSI 2012) pone de manifiesto que un 27,8 por ciento de los niños, a saber 2 030 000 niños, trabajan. Además, la Encuesta pone de relieve que el 28,9 por ciento de los niños de edades comprendidas entre los 5 y los 9 años (83 000 niños) y el 50 por ciento de los que tienen entre 10 y 14 años (465 000 niños) no están escolarizados. Al saludar los esfuerzos desplegados por el Gobierno para mejorar la situación, **la Comisión insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para velar por la eliminación progresiva del trabajo infantil y le pide que comunique información sobre los resultados obtenidos gracias a la aplicación del PNA, así como sobre las actividades del CNLTE y los CRLTE. Por último, le pide que, una vez que se haya adoptado, transmita una copia de la versión revisada del Decreto núm. 2007-263.**

Artículo 2, párrafo 3. Edad de finalización de la escolaridad obligatoria. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que, según la UNESCO, la edad en la que cesa la obligación escolar sería inferior a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. En efecto, la Comisión señaló que la edad oficial de acceso a la enseñanza primaria es de 6 años y la duración de la escolaridad obligatoria es de cinco años; la edad en que cesa la obligación escolar sería, por lo tanto, de 11 años. La Comisión tomó nota del alegato de la CGSTM, según el cual

el Gobierno aún no había hecho nada para resolver el problema que plantea la diferencia entre la edad de finalización de la escolaridad obligatoria (11 años) y la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo (15 años). La Comisión tomó nota de que, según el Gobierno, el Ministerio de Educación estaba realizando esfuerzos a fin de adoptar medidas para eliminar la diferencia entre la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo y la edad de finalización de la escolaridad obligatoria.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en 2014, el Ministerio de Educación Nacional organizó «la Convención nacional de la educación», que es un diálogo nacional en profundidad sobre una educación inclusiva, accesible y de calidad para todos. Sin embargo, ***lamenta*** que la cuestión de los años de escolarización, objeto de debate desde hace muchos años, aún no se ha solucionado. La Comisión recuerda al Gobierno que la escolaridad obligatoria constituye uno de los medios más eficaces de lucha contra el trabajo infantil, y subraya la importancia de vincular la edad de admisión al empleo o al trabajo y a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria, tal como se prevé en el párrafo 4 de la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146). La Comisión señala de nuevo que, con arreglo al Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, si la escolaridad obligatoria termina antes de que los niños puedan trabajar legalmente, puede producirse un vacío que lamentablemente deje abierta la posibilidad de que se recurra a la explotación económica de los niños (párrafo 371). ***Tomando nota de que el Gobierno debate esta cuestión desde hace diez años, la Comisión lo insta a adoptar, con carácter de urgencia, medidas para elevar la edad de finalización de la escolaridad obligatoria a fin de hacerla coincidir con la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en Madagascar. Pide al Gobierno que transmita información sobre todos los progresos que se realicen a este respecto.***

Artículo 6. Formación profesional y aprendizaje. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Ministerio de Empleo, Enseñanza Técnica y Formación Profesional ha elaborado un proyecto de ley relativo a la Política nacional del empleo y de la formación profesional (PNEFP) en colaboración con la OIT y en consulta con los interlocutores sociales. El Gobierno indica que todavía se trata de un proyecto a la espera de ser validado antes de que se presente al Parlamento para su adopción. ***La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para acelerar la adopción del proyecto de ley sobre el aprendizaje y la formación profesionales. También pide al Gobierno que transmita una copia de la ley una vez que se haya adoptado.***

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota con ***preocupación*** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 30 de agosto de 2017, y ***pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.***

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, mayo-junio de 2016)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno, recibida el 25 de octubre de 2016, así como de la amplia discusión que tuvo lugar en la 105.ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en junio de 2016, relativa a la aplicación del Convenio por Madagascar.

Artículos 3, b), y 7, 1), del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y sanciones. Prostitución infantil. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 13 del Decreto núm. 2007-563, de 3 de julio de 2007, sobre el trabajo infantil prohíbe categóricamente el reclutamiento, la utilización, la oferta y empleo de niños de uno u otro sexo con fines de prostitución, y de que el artículo 261 del Código del Trabajo y los artículos 354 a 357 del Código Penal, a los que se refiere el Decreto núm. 2007-563, prevén sanciones eficaces y disuasorias. La Comisión tomó nota de las observaciones de la Confederación Cristiana de Sindicatos Malgaches (SEKRIMA), según las cuales, el número de chicas jóvenes, a partir de los 12 años de edad que practica la prostitución está aumentando, sobre todo en las ciudades, el 50 por ciento de las prostitutas de la capital, Antananarivo, son menores y el 47 por ciento se prostituye debido a su situación precaria. Por temor a sufrir represalias, el 80 por ciento de esas jóvenes prefiere no acudir a las autoridades. Por otra parte, el Gobierno indica que se han reforzado las capacidades de 120 operadores turísticos de Nosy-be y 35 de Tulear sobre cuestiones relacionadas con la explotación sexual comercial. Sin embargo, la Comisión tomó nota de la falta de información sobre el número de investigaciones realizadas, procesamientos incoados y condenas impuestas a los responsables de los casos de explotación sexual con fines comerciales. La Comisión también tomó nota de la progresión del turismo sexual que afecta a los niños, de las medidas insuficientes adoptadas por el Gobierno para combatir este fenómeno, así como del reducido número de enjuiciamientos y de condenas impuestas, lo cual favorece la impunidad.

La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia recomendó al Gobierno intensificar los esfuerzos de prevención del turismo sexual para asegurar la eliminación de la explotación sexual de los niños con fines comerciales y del turismo sexual.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que el Ministerio de Seguridad Interior, a través de la Policía de Moralidad y de Protección de Menores (PMPM) es uno de los organismos encargados de la aplicación de la legislación penal relativa a la explotación sexual de los niños con fines comerciales, entre ellas la prostitución. La PMPM centraliza las denuncias penales relativas a los niños y lleva a cabo investigaciones contra los presuntos autores. Además, el Gobierno indica que la PMPM realiza regularmente controles sorpresivos en los establecimientos de apertura nocturna para controlar la identidad y edad de las personas que lo frecuentan, aunque es difícil acusar a los menores detenidos de ejercicio de la prostitución. Por otra parte, la Comisión toma nota de que en 2013 se firmó un código de conducta dirigido a los agentes del sector turístico. El código de conducta tiene por objeto sensibilizar a todos los agentes del sector para poner fin al turismo sexual en el país. La Comisión también toma nota de las estadísticas facilitadas por el Gobierno sobre los casos examinados por los tribunales de primera instancia de las localidades de Betroka, Ambatolampy, Arivonimamo, Nosy-be, Taolagnaro, Vatomaniry, Mampikony y Ankazobe. La Comisión toma nota de que en 2015, no se presentó ningún caso de explotación de menores o relativos al turismo de menores ante los mencionados tribunales. En consecuencia, la Comisión se ve

obligada nuevamente a tomar nota con **profunda preocupación** de la ausencia de procesamientos y condenas de los autores, factores que hacen perdurar la situación de impunidad que parece persistir en el país. **Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas inmediatas y eficaces para garantizar que se realicen investigaciones en profundidad y enjuiciamientos efectivos de las personas sospechosas de reclutamiento, utilización, oferta y empleo de niños con fines de prostitución y se impongan sanciones lo suficientemente eficaces y disuasorias. La Comisión pide al Gobierno que siga transmitiendo información estadística sobre el número y naturaleza de las infracciones señaladas, las investigaciones realizadas, los enjuiciamientos llevados a cabo, y las condenas y las sanciones impuestas a este respecto. Por último, la Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre los resultados obtenidos gracias a la difusión del código de conducta entre los diversos agentes del sector del turismo.**

Apartado d). Trabajos peligrosos. Niños que trabajan en minas y canteras, y la inspección del trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que hay niños que trabajan en las minas (Ilakaka) y en las canteras de piedra en condiciones precarias y a veces peligrosas, y que las peores formas de trabajo infantil se dan en el sector informal y en las zonas rurales que la administración del trabajo no alcanza a cubrir. La Comisión también tomó nota de que el trabajo efectuado por niños en el sector de las minas y canteras constituye una forma contemporánea de esclavitud, ya que recurre a la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso y la explotación económica de los interesados, en particular en los casos en que niños no acompañados trabajan en minas y canteras artesanales. La Comisión señaló que los niños trabajan de cinco a diez horas al día transportando bloques de piedra o agua y que ciertos niños cavan pozos de un metro de circunferencia y de 15 a 50 metros de profundidad, mientras que otros bajan a los pozos para sacar la tierra. Asimismo, hay niños de entre 3 y 7 años no escolarizados que a menudo trabajan junto con sus familiares, rompiendo piedras y transportando sobre la cabeza cestos cargados de piedras o de ladrillos, como media durante 47 horas a la semana. Además, las condiciones de trabajo son insalubres y la higiene es lamentable. Todos estos niños también están expuestos a la violencia física y sexual, así como a graves peligros para su salud debidos, entre otras cosas, a la contaminación de las aguas, los pozos inseguros y el derrumbe de galerías.

La Comisión pone de relieve que la Comisión de la Conferencia recomendó al Gobierno que tomara medidas tendientes a mejorar la capacidad de la inspección del trabajo. Además, toma nota de la indicación del Gobierno según la cual, en el marco del Plan Nacional de Acción contra el trabajo infantil (PNA), la Inspección del Trabajo ha previsto realizar controles para tomar medidas de prevención y de protección contra el trabajo infantil en las minas y canteras en las regiones de Diana, Ihorombe y Haute Matsiatra. La Comisión toma nota de que el representante gubernamental en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia indicó que la falta de medios es el principal obstáculo para la adopción de medidas rigurosas. Por ejemplo, los inspectores del trabajo no disponen de medios de locomoción, mientras que en su memoria, el Gobierno indica que una de las principales dificultades en la realización de controles por los inspectores del trabajo obedece al hecho de que, frecuentemente, es difícil el acceso a los lugares de explotación, situados en la periferia de las grandes ciudades. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de la situación de los niños que trabajan en el sector de las minas y canteras en condiciones particularmente peligrosas. **La Comisión insta firmemente al Gobierno una vez más a adoptar las medidas necesarias para garantizar que ningún menor de 18 años realice trabajos que puedan ser perjudiciales para su salud, su seguridad o su moralidad. Le pide que transmita información sobre los progresos realizados a este respecto, especialmente en el marco del PNA, y sobre los resultados obtenidos para liberar a esos niños de estas peores formas de trabajo infantil. La Comisión también pide al Gobierno que adopte medidas para mejorar la capacidad de la inspección del trabajo, especialmente proporcionando los recursos necesarios, por ejemplo, vehículos, a fin de que los inspectores del trabajo puedan llegar a los sitios de difícil acceso.**

Artículo 7, párrafo 2. Medidas efectivas en un plazo determinado. Apartado d). Niños particularmente expuestos a riesgos. Niños de la calle. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Ministerio de Trabajo y Leyes Sociales (MTLS) continuaba su programa de escolarización y de formación de niños de la calle en el marco del Programa de inversión pública para acciones sociales (PIP). La Comisión tomó nota, no obstante, de que en los últimos años ha aumentado el número de niños de la calle y las medidas adoptadas por el Gobierno a este respecto siguen siendo mínimas. El Gobierno indicó que los programas financiados en el marco del PIP tienen por objetivo retirar de las peores formas de trabajo infantil a 40 niños al año, es decir 120 niños durante tres años. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que en la capital, Antananarivo, alrededor de 4 500 niños viven en la calle, la mayor parte de ellos son varones (el 63 por ciento) que ganan su subsistencia de la mendicidad y la búsqueda de objetos en la basura. Por lo que respecta a las niñas de la calle muy frecuentemente llegan a ser víctimas de explotación sexual para cubrir sus necesidades o por presión de terceros. Otras se dedican al servicio doméstico y engrosan las filas de los niños trabajadores víctimas de explotación.

La Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia, en sus conclusiones, instó al Gobierno a aumentar la financiación del PIP para rescatar a los niños de la calle de la situación en que se encuentran y llevar a cabo campañas de sensibilización.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual el Ministerio de Población, Protección Social y Promoción de la Mujer ha establecido un programa para el censo de los niños que viven y trabajan en la calle y de las familias sin hogar para el periodo 2015-2016. El objetivo del programa es realizar el censo de niños que viven y trabajan en la calle, identificar las necesidades de las familias sin hogar y elaborar un plan de acción a corto, mediano y largo plazo para hacerse cargo de ellos. La Comisión toma nota de que se realizaron encuestas, análisis e interpretación de datos y se prepararon centros que puedan agruparlos. Las próximas etapas serán la agrupación, la atención, la orientación, la educación, la escolarización, la reubicación y la repatriación de los beneficiarios. **La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas efectivas en un plazo determinado para garantizar la ejecución focalizada de los programas en el marco del PIP, y que redoble sus esfuerzos para proteger a los niños de la calle de las peores formas de trabajo infantil y lograr su rehabilitación e integración social. Además, pide al Gobierno que proporcione información sobre los datos compilados en el marco del programa para el censo de niños que viven y trabajan en la calle y las familias sin hogar, así como sobre los resultados obtenidos para liberarlos de esta situación y evitar que sean ocupados en las peores formas de trabajo infantil.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión tomó nota anteriormente de que el 27,5 por ciento de los niños, a saber 2 030 000 niños, trabajan, y que el 30 por ciento de estos viven en zonas rurales y el 18 por ciento en zonas urbanas. La Comisión también observó que el 81 por ciento de los niños entre los 5 y los 17 años de edad que trabajan, a saber 1 653 000 niños, realizan actividades peligrosas. La mayor parte de los niños (89 por ciento) trabajan en los sectores agrícola, ganadero y pesquero y más de seis de cada diez niños que trabajan declararon

haber tenido problemas de salud causados por su trabajo durante los últimos doce meses. La Comisión también tomó nota de que el trabajo doméstico infantil a menudo se inscribe en el contexto de familias pobres de zonas rurales que envían a sus hijos a zonas urbanas para evadirse de su situación precaria. Los niños trabajadores domésticos pueden verse obligados a trabajar hasta quince horas al día, en general no reciben salario alguno, debido a que este se paga directamente a sus padres, algunos llegan a dormir en el suelo y muchos son víctimas de violencia moral, física o sexual. La Comisión expresó su profunda preocupación por la situación y el número de menores de 18 años obligados a realizar trabajos peligrosos.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que multiplica sus esfuerzos en la lucha contra el trabajo infantil a través del proyecto Manjary Soa. El Centro Manjary Soa, creado en 2001, ofrece a niños seleccionados ayuda escolar compensatoria, y, una vez reincorporados al sistema público de enseñanza, el centro se hace cargo de sus gastos de escolarización y les entrega los materiales educativos necesarios. La Comisión también toma nota del proyecto «Lucha contra el trabajo infantil en las regiones de Diana y Atsimo Andrefana» de 2014-2016 (LCTE DIAA). El Gobierno indica que el proyecto LCTE DIAA tiene el objetivo de reforzar las acciones de apoyo a la reinserción socioeconómica de 100 niñas menores de 18 años retiradas de la explotación sexual con fines comerciales en Nosy-be, Toliara y Mangily. ***La Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para eliminar las peores formas de trabajo infantil, en particular los trabajos peligrosos, y que proporcione informaciones sobre todos los progresos realizados a este respecto y los resultados obtenidos.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Mauritania

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año (véanse los artículos 1 y 3 *infra*, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019).

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania (CLTM), recibidas el 12 de junio de 2019.

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación práctica del Convenio. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las indicaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de que el Ministerio de Trabajo permitía trabajar a los niños de 13 años. También tomó nota de la información de la CLTM de que los niños pequeños trabajan en condiciones peligrosas en la agricultura, la pesca artesanal, la construcción y la recogida de basura, incluidos los hijos de esclavos y de antiguos esclavos. También observó que, según el informe de la Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados de 2011, concluido por la Oficina Nacional de Estadística en 2014, el 22 por ciento de los niños de 5 a 14 años de edad trabajaban. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil. La Comisión tomó nota además de la aprobación de un Plan de acción nacional para la erradicación del trabajo infantil 2015-2020 (PANETE RIM) y pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las actividades y los resultados logrados en el marco de ese plan de acción.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, en la que señala que se ha establecido un Consejo Nacional de la Infancia para ayudar al departamento encargado de la infancia a coordinar, elaborar, aplicar, supervisar y evaluar las políticas, estrategias y programas en favor de la infancia. El Gobierno informa también sobre el establecimiento de diez mesas regionales de protección de la infancia, que en 2017 detectaron más de 17 000 casos de niños y niñas que habían sido víctimas de violencia, explotación, discriminación, abuso o abandono, incluidos los niños y las niñas que trabajan. Añadió que durante el año se habían organizado actividades de sensibilización contra el trabajo infantil. La Comisión toma nota asimismo de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, según la cual, en 2020 se ha impartido una formación virtual sobre el trabajo infantil en la agricultura y la ganadería con el fin de ayudar a que las estructuras de la educación formal y no formal sensibilicen a los niños salidos de las comunidades rurales sobre la prohibición y los peligros que entraña el trabajo infantil en la agricultura y la ganadería. Diez organizaciones de la sociedad civil, situadas en Guidimakha (sur del país), se han beneficiado de esta formación.

La Comisión observa además que, según la información de la OIT, en el marco del proyecto MAP 16, iniciado en marzo de 2019 en Nouakchott, se ha establecido un acuerdo en el sector de la pesca artesanal para luchar contra el trabajo infantil en las cadenas de suministro nacionales. Además, el Ministerio de la Infancia y la Familia lanzará en octubre de 2019 una guía interactiva para la prevención del trabajo infantil en Mauritania, dirigida, entre otros, a los miembros del comité directivo del PANETE-RIM y a los miembros del sistema nacional de protección de la infancia.

La Comisión observa que, en sus observaciones finales de noviembre de 2018, el Comité de los Derechos del Niño expresó su profunda preocupación por el hecho de que el trabajo infantil siga siendo muy común

en el sector no estructurado, la agricultura, la pesca y la minería, y por que los recursos dedicados a la aplicación del PANETE-RIM sean insuficientes (CRC/C/MRT/CO/3-5, párrafo 40).

Además, la Comisión toma nota de las observaciones de la CLTM de que hay niños que trabajan en todos los sectores, incluidos en los trabajos peligrosos, realizando actividades que pueden poner en peligro su salud, su seguridad o su moral.

Si bien toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión expresa su **preocupación** por la situación de los niños que trabajan por debajo de la edad mínima, a menudo en condiciones peligrosas. **La Comisión insta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil y a que siga proporcionando información sobre las actividades y los resultados logrados en la aplicación del Plan de acción nacional para la erradicación del trabajo infantil (PANETE RIM). También pide al Gobierno que proporcione información sobre las actividades del Consejo Nacional de la Infancia y sobre las mesas regionales de protección de la infancia para luchar contra el trabajo infantil.**

Artículo 3, 3). *Admisión a trabajos peligrosos a partir de los 16 años.* En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que, si bien el artículo 1 del Decreto núm. 239, de 17 de septiembre de 1954, modificado por el Decreto núm. 10300, de 2 de junio de 1965, relativo al trabajo infantil, prohíbe el empleo de niños menores de 18 años en trabajos peligrosos, algunas disposiciones, como los artículos 15, 21, 24, 25, 26, 27 y 32 del Decreto núm. 239 y el artículo 1 de la Ordenanza núm. R-030, de 26 de mayo de 1992, contenían excepciones a esa prohibición para los niños de 16 a 18 años. También tomó nota de la afirmación de la Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM) de que los niños son objeto de explotación en trabajos peligrosos en las grandes ciudades y pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que solo se permita la realización de trabajos peligrosos por adolescentes de 16 a 18 años de edad en condiciones estrictas de protección y formación previas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, 3), del Convenio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que adoptará las medidas necesarias para armonizar la legislación nacional con el Convenio, en el contexto de la actualización del Código del Trabajo, y que velará por que los decretos en cuestión se enmienden para disponer que la realización de trabajos peligrosos por parte de jóvenes de 16 a 18 años de edad solo se autorice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, 3), del Convenio. **La Comisión expresa la firme esperanza de que se modifiquen el Decreto núm. 239 y la Orden R-030 para que los trabajos peligrosos de los jóvenes de 16 a 18 años solo se permitan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, 3), del Convenio. Pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 7, 3). *Determinación de trabajos ligeros.* En sus observaciones anteriores, la Comisión observó que, en virtud del artículo 154 del Código del Trabajo, ningún niño de entre 12 y 14 años puede ser empleado sin la autorización expresa del Ministro de Trabajo y solo en determinadas condiciones que limiten las horas de ese empleo. Observando que un número considerable de niños trabajan por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo de 14 años, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para que la autoridad competente determinara las actividades en las que se podía permitir el empleo o el trabajo ligero de niños de 12 a 14 años.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que, en el marco de la actualización del Código del Trabajo, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para determinar las actividades en las que puede permitirse el empleo o el trabajo infantil ligero. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno tendrá en cuenta las observaciones de la Comisión, de modo que la autoridad competente determine las actividades en las que se permite el empleo o el trabajo de los niños de 12 a 14 años. Pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud que hace directamente al gobierno.

Países Bajos

Aruba

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 3, 2), del Convenio. *Determinación de los tipos de trabajo peligrosos.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que la propuesta de autorizar al director del Departamento de Trabajo a determinar los tipos de trabajo peligrosos se encontraba en el Departamento de Legislación para su evaluación y revisión técnicas. La Comisión instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que, previa aprobación del Departamento de Legislación, el director del Departamento de Trabajo determinara lo antes posible los tipos de trabajo peligrosos.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el Gobierno adoptó el Decreto Ministerial núm. 78 de 2013, que contiene una lista de los tipos de trabajo peligrosos prohibidos a los menores de 18 años. Esta lista comprende: el trabajo relacionado con levantar o acarrear grandes pesos; trabajar de manera continua en la misma posición;

trabajar teniendo contacto directo con sustancias tóxicas, cancerígenas o mutágenas, así como con explosivos y sustancias irritantes y corrosivas; el trabajo con animales salvajes, venenosos o peligrosos; el sacrificio de animales; el trabajo en establecimientos en los que suministra alcohol; el trabajo con o cerca de máquinas o equipos que supongan riesgo de incendio, explosiones, electrocución, asfixia, o en actividades de cosecha o tala; el trabajo submarino; el trabajo con instrumentos que emiten radiaciones electromagnéticas no ionizantes nocivas; el trabajo con gases comprimidos; el trabajo que expone a los niños al ruido y a las vibraciones; el trabajo en entornos que pueden colapsarse; el trabajo cerca de tendidos eléctricos, y el trabajo en hospitales. **La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre la aplicación del Decreto Ministerial núm. 78, incluida información sobre el número y la naturaleza de las infracciones relacionadas con jóvenes que realizan trabajos peligrosos.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Pakistán

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2006)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año (véase artículo 9, 1)), así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

Artículo 2, 1), del Convenio. Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. La Comisión había tomado nota de que el Gobierno señalaba que, tras la 18.ª enmienda constitucional, la facultad de legislar en temas laborales se había transferido a las provincias. Por consiguiente, tomó nota de que la Ley de Prohibición del Empleo de Niños de Khyber Pakhtunkhwa (Ley de Khyber Pakhtunkhwa, 2015), y la Ordenanza de Punjab sobre la Restricción del Empleo de Niños (Ordenanza de Punjab, 2016) contienen disposiciones que especifican una edad mínima de 14 y 15 años para la admisión al empleo o al trabajo, respectivamente. Tomando nota de que el territorio de la capital, Islamabad, así como las provincias de Baluchistán y Sindh también han elaborado legislación que contiene disposiciones similares, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar la adopción de los proyectos de ley en un futuro próximo.

La Comisión toma nota con **interés** de que en su memoria el Gobierno informa de que, en 2017, se adoptó la Ley de Sindh de Prohibición del Empleo de los Niños, que establece una edad mínima de 14 años para la admisión al empleo o al trabajo (artículo 3, 1)). Asimismo, el Gobierno indica que el proyecto de ley de Baluchistán sobre el empleo de los niños (prohibición y regulación), 2019, está en proceso de presentación al Gabinete y que la administración del territorio de la capital, Islamabad, está realizando esfuerzos para revisar las disposiciones de la Ley del Empleo de los Niños, 1991, con el apoyo de la OIT. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno tome las medidas necesarias para garantizar que el proyecto de ley de Baluchistán sobre el empleo de los niños (prohibición y regulación), 2019, y la Ley sobre el Empleo de los Niños, 1991, revisada, del territorio de la capital, Islamabad, que establecen una edad mínima de 14 años para la admisión al empleo o al trabajo, se adopten sin demora. Pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 3, 1) y 2). Trabajos peligrosos y determinación de los tipos de trabajos peligrosos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Ley de Khyber Pakhtunkhwa, 2015 y la ordenanza de Punjab, 2016, prevén dos listas de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años de edad. Asimismo, tomó nota de que los proyectos de ley del territorio de la capital, (Islamabad), Baluchistán y Sindh también prohíben el trabajo peligroso de los menores de 18 años de edad. La Comisión pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para garantizar que los proyectos de ley que prohíben el empleo de los menores de 18 años de edad en los tipos de trabajos peligrosos del territorio de la capital y de las provincias Baluchistán y Sindh se adoptaran en un futuro próximo, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el artículo 3, 2), de la Ley de Sindh de Prohibición del Empleo de los Niños, 2017, prohíbe el empleo de adolescentes en 38 ocupaciones y actividades peligrosas que figuran en la lista del anexo. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el proyecto de ley de Baluchistán sobre el empleo de los niños (prohibición y regulación), 2019, también ha actualizado la lista de ocupaciones y procesos peligrosos prohibidos a los jóvenes, y que la administración del territorio de la capital, Islamabad, está adoptando leyes que prohíben los tipos de trabajos peligrosos a los menores de 18 años. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que el proyecto de ley de Baluchistán sobre el empleo de los niños (prohibición y regulación), 2019, y los proyectos de ley del territorio de la capital, Islamabad, que contienen disposiciones que prohíben el empleo a menores de 18 años de edad en tipos de trabajos y ocupaciones peligrosos se adopten en un futuro próximo. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos alcanzados a este respecto.**

Artículo 9, 1). Sanciones e inspección del trabajo. La Comisión había tomado nota de que la aplicación de la legislación sobre el trabajo infantil era deficiente debido a la falta de inspectores asignados a las cuestiones de trabajo infantil, la falta de formación y recursos, y la corrupción, y de que por lo general las

sanciones que se imponen son demasiado leves para tener carácter disuasorio. A este respecto, la Comisión tomó nota de la información transmitida por el Gobierno en relación a que las nuevas leyes de las provincias de Khyber Pakhtunkhwa y Punjab sobre la prohibición del empleo de los niños, así como la Ley de prohibición del recurso al trabajo infantil en los hornos de fabricación de ladrillos de Punjab, 2016, incrementan las multas por infracción de sus disposiciones. También tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación a que las reformas del sistema de inspección del trabajo se llevaban a cabo con arreglo al Programa de Reforzamiento del Sistema de Inspección del Trabajo en el Pakistán (SLISP) con el apoyo de la Oficina de país de la OIT. La Comisión pidió al Gobierno que continuara realizando esfuerzos para reforzar la capacidad de la inspección del trabajo, y que continuara transmitiendo información sobre el número y la naturaleza de las infracciones relacionadas con el trabajo infantil detectadas por la inspección del trabajo.

La Comisión toma nota de las observaciones realizadas en octubre de 2017 por la Federación de Trabajadores de Pakistán (PWF) respecto a qué el trabajo infantil ha aumentado, incluso en el sector formal, debido a la supresión del sistema de inspección del trabajo, a la imposición de restricciones a las inspecciones o a que las inspecciones están condicionadas a la obtención del permiso del empleador.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que el proyecto de ley de Baluchistán sobre el empleo de los niños (prohibición y regulación), 2019, y los proyectos de ley del territorio de la capital, Islamabad, sobre el trabajo infantil han aumentado las multas máximas por infracción de las disposiciones en materia de trabajo infantil. También toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con la aplicación de la Ley de Khyber Pakhtunkhwa, 2015, en la que señala que, en 2017, se realizaron 3 367 inspecciones y se dictaron 23 condenas, en 36 enjuiciamientos, con multas que ascendieron a 21 921 rupias del Pakistán (PKR) (aproximadamente 142 dólares de los Estados Unidos); mientras que en 2018, se realizaron 8 367 inspecciones, se dictaron 95 condenas, en 213 enjuiciamientos, y se impusieron multas que ascendieron a 134 000 PKR (aproximadamente 863 dólares de los Estados Unidos). La Comisión toma nota, además, de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria complementaria, según la cual en 2019 se realizaron 9 538 inspecciones, se llevaron a cabo 340 enjuiciamientos y se impuso una multa total de 0,56 millones de PKR en los 254 casos decididos por los tribunales.

Con respecto a la aplicación de la Ley sobre la Restricción del Empleo de Niños de Punjab, 2016, la Comisión toma nota de la información del Gobierno de que en 2019, se realizaron 30 676 inspecciones, se detectaron 2673 casos de trabajo infantil, se precintaron 25 establecimientos y se detuvo a 1 199 personas. El Gobierno indica asimismo que, en febrero de 2020, el Departamento de Trabajo de Baluchistán realizó 69 inspecciones de trabajo infantil y que, de los seis casos de trabajo infantil que fueron enjuiciados, en tres de ellos se impuso a los infractores una multa de 14 000 PKR (aproximadamente 86 dólares de los Estados Unidos). La Comisión observa que las multas impuestas son muy leves y no parece que sean lo suficientemente eficaces y disuasorias.

Asimismo, la Comisión toma nota de que, en la memoria del Gobierno con arreglo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), se señalan las diversas medidas adoptadas en el marco del SLISP para reforzar y mejorar la capacidad de los inspectores del trabajo de las provincias. Según esta información, se proporcionó formación a: 121 inspectores de trabajo en Punjab sobre el control efectivo; 29 inspectores del trabajo en Sindh sobre la evaluación de los riesgos y la investigación de los accidentes, y a 40 inspectores del trabajo en Sindh sobre seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción. Además, se ha elaborado un perfil sobre la inspección del trabajo que se finalizará a finales de 2019. El Gobierno también indica que los gobiernos provinciales están realizando esfuerzos para aumentar el presupuesto anual de los servicios de inspección del trabajo y especialmente para recursos materiales, transporte y asignaciones por desplazamiento para los inspectores del trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que continúe realizando esfuerzos para reforzar la capacidad de la inspección del trabajo, y que siga proporcionando información sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas y las sanciones impuestas en relación con el empleo de niños. Asimismo, solicita al Gobierno que continúe reforzando sus medidas para garantizar que las personas que infringen las leyes antes mencionadas son enjuiciadas y se les imponen sanciones lo suficientemente eficaces y disuasorias.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión había tomado nota de que el Gobierno indicaba que, con la ayuda del UNICEF, los gobiernos de Punjab, Sindh, Khyber Pakhtunkhwa y Baluchistán habían adoptado medidas para realizar encuestas sobre el trabajo infantil en sus provincias respectivas. La Comisión también tomó nota de que, según el informe titulado «Comprender el trabajo infantil en el Pakistán: una visión más clara sobre los datos en materia de trabajo infantil (2010-2015) y marco jurídico» (*Understanding Children's Work in Pakistan: An Insight into Child Labour Data (2010-15) and Legal Framework*), el número de niños de entre 10 y 17 años de edad que realizan trabajo infantil disminuyó de 4,4 millones en 2010-2011 a 3,7 millones en 2014-2015, de los cuales 2 067 millones (el 55 por ciento) pertenecían al grupo entre 10 y 14 años. La Comisión instó al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para prevenir y eliminar el trabajo infantil, y le pidió que transmitiera los resultados de las encuestas provinciales sobre el trabajo infantil una vez que estuvieran disponibles.

La Comisión toma nota de que según las observaciones realizadas por la PWF en Pakistán no se ha realizado ninguna encuesta específica sobre el trabajo infantil desde 1996. Sin embargo, todas las pruebas

fiabiles indican que, a pesar de haber disminuido en los últimos años, el trabajo infantil sigue siendo muy elevado. El trabajo infantil está generalizado en el sector agrícola, las fábricas, el sector textil y de las prendas de vestir, la fabricación de alfombras y las unidades industriales, los hornos de ladrillo, los hoteles y restaurantes, los talleres de automóviles y las minas y canteras.

La Comisión toma nota de que según la información proporcionada por el Gobierno, el gobierno de Khyber Pakhtunkhwa presta especial atención a la prevención y la eliminación del trabajo infantil en la provincia. En la Dirección de Trabajo, se ha establecido una unidad que se centra exclusivamente en el trabajo infantil. Asimismo, toma nota de que el Gobierno señala que las inspecciones regulares en establecimientos industriales han conducido gradualmente a la eliminación completa del trabajo infantil en este sector y que se están realizando esfuerzos para hacer lo mismo en los establecimientos comerciales. Además, la política de Khyber Pakhtunkhwa sobre el trabajo infantil, 2018, y la Ley de Khyber Pakhtunkhwa, 2015, representan un hito para la eliminación del trabajo infantil en la provincia. El Gobierno también indica que en la aplicación de la política del trabajo de Sindh de 2017 y las nuevas leyes sobre el trabajo infantil redundarán en la eliminación del trabajo infantil en la provincia. Asimismo, el Gobierno señala que la encuesta sobre el trabajo infantil se está llevando a cabo en las provincias de Khyber Pakhtunkhwa, Sindh y el territorio de la capital, Islamabad, mientras que el proyecto está en preparación en Baluchistán. Por último, la Comisión toma nota de que en su memoria sobre el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) el Gobierno señala que se está elaborando un sistema amplio para eliminar el trabajo infantil en el país a través de programas de sensibilización de la sociedad y de reestructuración del sistema político, económico y social del país, y que se están tomando medidas para tipificar como delito el trabajo infantil.

La Comisión toma nota de que según el informe sobre las conclusiones de la Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados de Punjab (MICS), 2017-2018, el 13,4 por ciento de los niños de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años realizan trabajo infantil, y el 10,3 por ciento de estos realizan trabajos peligrosos. Además, el informe del MICS de 2016-2017 de Khyber Pakhtunkhwa indica que más del 14 por ciento de los niños de entre 5 y 17 años de edad realizan trabajo infantil, de los cuales el 12,3 por ciento trabajan en condiciones peligrosas. La Comisión también toma nota de que según el informe del UNICEF sobre el análisis de la situación de los niños en el Pakistán, 2017, en este país hay una alta prevalencia del trabajo infantil junto con unas bajas tasas de asistencia a la escuela. La persistencia al trabajo infantil tiene raíces multidimensionales tales como la pobreza, la falta de trabajo decente para los adultos, la necesidad de reforzar la protección social y la inexistencia de un sistema que garantice que todos los niños asisten a la escuela en lugar de realizar actividades económicas. Por último, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de julio de 2017, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas expresó su preocupación por el hecho de que más de dos millones de niños de edades comprendidas entre los 10 y los 14 años estén trabajando, y que el 28 por ciento de ellos realicen trabajos peligrosos, en particular en la agricultura, las fábricas de ladrillos, las minas de carbón, así como en la calle y en el ámbito doméstico (E/C.12/PAK/CO/1, párrafo 63). Tomando nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión se ve obligada a expresar su **profunda preocupación** por el número significativo de niños por debajo de la edad mínima que realizan trabajo infantil, incluidos trabajos peligrosos. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno adoptar las medidas necesarias para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil, incluso a través de la cooperación continua con la OIT, y le pide que transmita información sobre los resultados alcanzados. La Comisión solicita de nuevo al Gobierno que transmita los resultados de las encuestas provinciales sobre el trabajo infantil una vez que estén disponibles.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud anterior adoptada en 2019.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio, sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

Artículos 3, a), y 5, del Convenio. Servidumbre por deudas y mecanismos de control. La Comisión tomó nota de que la Ley del Sistema de Trabajo en Servidumbre (Abolición) (BLSA), de 1992, había abolido el trabajo en servidumbre, y de que se habían constituido comités de vigilancia de distrito para supervisar la aplicación de la BLSA. Asimismo, tomó nota de que la BLSA era aplicable en el territorio de la capital (Islamabad) (ICT) Balochistan y Punjab, mientras que en las provincias de Khyber Pakhtunkhwa (KPK) y Sindh se había promulgado legislación provincial sobre el trabajo en servidumbre (Ley sobre el Sistema de Trabajo en Condiciones de Servidumbre (Abolición), 2015 de Khyber Pakhtunkhwa y Ley sobre el Sistema de Trabajo en Condiciones de Servidumbre (Abolición), 2015 de Sindh). La Comisión pidió al Gobierno que continuara realizando esfuerzos para eliminar la servidumbre por deudas de los niños y para reforzar la capacidad de los comités de vigilancia de distrito y de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley responsables del control de la servidumbre por deudas.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria complementaria, según la cual la BLSA se adaptó en todas las provincias, mientras que el gobierno de Punjab aprobó la Ley enmendada sobre el Sistema de Trabajo en Condiciones de Servidumbre (Abolición), de Punjab, de 2018, que tiene por objetivo principal reforzar el sistema actual de inspecciones y transmisión de información. El Gobierno también indica que el Gabinete Provincial de Balochistán aprobó el proyecto de ley sobre la eliminación del trabajo en condiciones de servidumbre, de 2020, que se presentará al departamento jurídico para su dictamen consultivo. El proyecto de ley prevé una pena de un año de prisión y una multa de 0,1 millones de rupias pakistaníes (632,30 dólares de los Estados Unidos) para las personas que contraten mano de obra en condiciones de servidumbre. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que los comités de vigilancia de distrito vuelven a funcionar en todos los 36 distritos de Punjab y realizan esfuerzos para erradicar el trabajo en servidumbre de los niños bajo la administración de distrito, especialmente en los hornos de ladrillos y los talleres. El Gobierno indica que, en 2019, se celebraron 258 reuniones de los comités de vigilancia de distrito, en las que no se informó de ningún caso de servidumbre por deudas de niños. Las provincias de Sindh, Khyber Pakhtunkhwa y Balochistán también están estableciendo comités de vigilancia de distrito. Además, se han creado unidades sobre el trabajo en servidumbre infantil en Punjab, y KPK, mientras que en Sindh, Balochistán y el ICT, se están realizando esfuerzos a este respecto. El Gobierno también indica que, a fin de combatir la amenaza del trabajo en servidumbre, la administración de Sindh ha registrado 740 hornos de ladrillos en toda la provincia y los ha puesto de conformidad con el alcance de diversas leyes del trabajo, incluida la Ley de Sindh de Prohibición del Empleo de los Niños, 2015. Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que las provincias están realizando esfuerzos para fortalecer los mecanismos institucionales de inspección, mejorar la aplicación de las leyes del trabajo que cubren el trabajo infantil y el trabajo en servidumbre, la extensión de la cobertura de estas leyes del trabajo a los sectores no cubiertos y el desarrollo de las capacidades del personal de inspección.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que según el informe de la Comisión Nacional de Derechos Humanos del Pakistán titulado *Hacia la abolición del trabajo en servidumbre en el Pakistán, 2018*, más de 1 300 000 personas, incluidos hombres, mujeres y niños del sector de los hornos de ladrillos del Pakistán trabajan en condiciones de servidumbre por deudas. Asimismo, en el informe se indica que a pesar de los esfuerzos realizados por el Gobierno y la sociedad civil, el Pakistán sigue siendo un país en el que la fuerza de trabajo está atrapada en un ciclo sistémico de servidumbre. **Por consiguiente, la Comisión alienta al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para eliminar la servidumbre por deudas de los niños, en particular a través de la aplicación efectiva de las leyes para abolir el trabajo en servidumbre, y estableciendo comités de vigilancia de distrito en todas las provincias y fortaleciendo su capacidad, así como la capacidad de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley responsables del control del trabajo infantil en servidumbre. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados alcanzados, incluida información sobre el número de niños víctimas de la servidumbre por deudas identificados por los comités de vigilancia de distrito y otros funcionarios encargados de la aplicación de la ley, el número de infracciones detectadas, de investigaciones realizadas, de acciones judiciales, de condenas y de sanciones impuestas. Por último, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que el proyecto de ley sobre la eliminación del trabajo en condiciones de servidumbre, de 2020, de Balochistán, se promulgue en un futuro próximo.**

Artículos 3, d), y 4, 1). **Trabajos peligrosos. En lo que respecta a la adopción de la lista de trabajos peligrosos, la Comisión se remite a sus comentarios detallados con arreglo al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).**

Artículo 7, párrafo 2. **Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartados a) y e). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica gratuita y situación especial de las niñas.** La Comisión había tomado nota de que, en sus observaciones finales de 11 de julio de 2016, el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (CRC) expresó su preocupación por el gran número de niños (el 47,3 por ciento de todos los que tienen entre 5 y 16 años) que no reciben educación formal, la mayoría de los cuales nunca han asistido a la escuela, y por la alta tasa de abandono escolar entre las niñas que, al parecer, alcanza el 50 por ciento en Balochistán y Khyber Pakhtunkhwa y el 77 por ciento en las zonas tribales de administración federal (CRC/C/PAK/CO/5, párrafo 61). La Comisión instó al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para mejorar el acceso de todos los niños a la educación básica gratuita, teniendo en cuenta la situación especial de las niñas.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que se están aplicando medidas para aumentar la tasa de matriculación de niños y niñas en la escuela, que incluyen incentivos monetarios a través de las tarjetas *Khidmat* ATM para niños vulnerables y niños que son víctimas de las peores formas de trabajo infantil. Según este programa, se deben pagar 2 000 rupias pakistaníes (12,64 dólares de los Estados Unidos) a las familias que matriculan a un niño y después 1 000 rupias pakistaníes (6,32 dólares de los Estados Unidos) cada mes por cada niño matriculado previa verificación de su asistencia a la escuela. El Gobierno señala que más de 90 000 niños que trabajaban en hornos de ladrillos se han beneficiado de este programa. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la matriculación en la escuela ha alcanzado los 50,6 millones en comparación con 48 millones en 2016-2017, lo que implica un aumento de 5,3 por ciento, y

que la desigualdad de género también se ha reducido. La Comisión toma nota de que, según el informe anual de 2018 del UNICEF, los gobiernos provinciales, en colaboración con el UNICEF, han desarrollado políticas clave tales como la Política de educación no formal de Punjab o la Política de educación no formal de Sindh a fin de matricular durante cinco años a 600 000 niños que no asisten a la escuela y la Política de educación no formal de Khyber Pakhtunkhwa, que se refrendará en breve. Estas políticas garantizan que los niños que están excluidos del sistema educativo tienen la oportunidad de aprender y desarrollar calificaciones a través de vías alternativas de aprendizaje. En 2018, 550 centros de vías alternativas de aprendizaje de las cuatro provincias recibieron apoyo directo del UNICEF, y beneficiaron a 17 500 niños (44 por ciento de niñas). Además, el UNICEF apoyó 2 784 centros de enseñanza preescolar de las cuatro provincias, lo que permitió que 99 400 niños (58 por ciento de niñas) cursaran la enseñanza preescolar. Sin embargo, la Comisión toma nota de que según el informe del UNICEF más de 5 millones de niños no asisten a la escuela, el 60 por ciento de los cuales son niñas, y este número aumenta drásticamente después del nivel primario con 17,7 millones de adolescentes de edades comprendidas entre 10 y 16 años, el 51 por ciento de los cuales son niñas, que no reciben educación formal. La Comisión también toma nota de que, según las estadísticas de la UNESCO, en 2018, la tasa neta de matriculación en la educación primaria era del 67,7 por ciento (61,6 por ciento de mujeres y 73,37 por ciento de hombres) y en el nivel secundario era del 38,53 por ciento (36,38 por ciento de mujeres y 40,51 por ciento de hombres). Si bien toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión se ve obligada a expresar su **profunda preocupación** por las bajas tasas de matriculación en la educación primaria y secundaria y por el elevado número de niños que no asisten a la escuela. **Considerando que la educación es esencial para impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para mejorar el acceso de todos los niños a la educación básica gratuita, teniendo en cuenta la situación especial de las niñas. La Comisión pide al Gobierno que continúe transmitiendo información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, y que proporcione información estadística sobre los resultados obtenidos, especialmente en lo que respecta a aumentar las tasas de matriculación en la escuela y reducir las tasas de abandono escolar y el número de niños que no asisten a la escuela. Dentro de lo posible esta información debería desglosarse por edad y género.**

Apartado d). Identificar y llegar a los niños expuestos a riesgos especiales. Niños de la calle. La Comisión había tomado nota del aumento del número de niños de la calle y de la falta de una estrategia amplia y sistemática para protegerlos. Asimismo, tomó nota del establecimiento de centros para la rehabilitación de niños de la calle y otros grupos vulnerables en las provincias de Punjab, Sindh y Khyber Pakhtunkhwa. También tomó nota de que el Gobierno informaba de que el gobierno de Khyber Pakhtunkhwa había establecido un centro especial para los niños de la calle que ofrece educación, servicios de salud, de recreación y deportivos, alojamiento, alimentación, formación, apoyo psicológico y otros servicios que necesitan estos niños. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que, en sus observaciones finales de 11 de julio de 2016, el CRC expresó su preocupación por el hecho de que a menudo sea la policía la encargada de tratar con los niños que viven o trabajan en la calle, o cuyos padres se encuentran en conflicto con la ley, en lugar de hacerlo personal capacitado en centros de protección de la infancia (CRC/C/PAK/CO/5, párrafo 73). La Comisión pidió al Gobierno que intensificara sus esfuerzos para proteger a los niños de la calle y que proporcionara información sobre las medidas adoptadas a este respecto.

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información a este respecto. Asimismo, la Comisión observa que según la información que figura en el informe de las Naciones Unidas de 2009, titulado, *Pakistan's Street children* (Niños de la calle en el Pakistán), se considera que en las calles de las principales ciudades del Pakistán hay entre 1,2 y 1,5 millones de niños. Esos niños, que a menudo tienen poco o ningún contacto con sus familias, constituyen uno de los estratos más vulnerables de la sociedad y se les niegan derechos básicos como el alojamiento, la educación y la atención sanitaria. Además, están muy expuestos al riesgo de ser víctimas de abusos, en particular a través del trabajo infantil y la explotación sexual, la trata y los arrestos y las detenciones arbitrarios. **Recordando que los niños de la calle son especialmente vulnerables a las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta al Gobierno a adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado para proteger a estos niños y retirarlos de las peores formas de trabajo infantil, así como para procurar su rehabilitación e integración social. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas y sobre los resultados alcanzados a este respecto, en particular en relación con el número, la edad y el género de los niños de la calle que se benefician de alojamiento y otros servicios de rehabilitación.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Papua Nueva Guinea

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados,

podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 1 del Convenio. Plan nacional de acción y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión había tomado nota de los comentarios formulados por la Confederación Sindical Internacional (CSI) de que el trabajo infantil tiene lugar en zonas rurales, normalmente en la agricultura de subsistencia, y en zonas urbanas, en los sectores de la venta ambulante, el turismo y el ocio. Tomó nota de que Papua Nueva Guinea era uno de los 11 países que participaron en el programa de duración determinada (PDD) de la OIT/IPEC para 2008-2012, titulado «Lucha contra el trabajo infantil mediante la educación» (proyecto TACKLE) destinado a contribuir a la lucha contra el trabajo infantil.

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno en virtud del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), de que, dentro del marco del proyecto TACKLE, se llevó a cabo una rápida evaluación en Port Moresby que tenía por objeto a los niños que trabajan en las calles y los que son víctimas de explotación sexual con fines comerciales. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que las conclusiones de la evaluación rápida realizada en Port Moresby son alarmantes y de que se cree que en otras regiones del país la situación del trabajo infantil es similar. Las conclusiones de la evaluación rápida indican que niños de cinco y seis años de edad trabajan en las calles y que alrededor del 68 por ciento de ellos lo hacen en condiciones peligrosas. En torno al 47 por ciento de los niños de la calle de entre 12 y 14 años nunca han asistido a la escuela y otro 34 por ciento la han abandonado. La Comisión expresa su **profunda preocupación** por la situación de los niños menores de 16 años que se ven obligados a trabajar en Papua Nueva Guinea. **La Comisión insta, por consiguiente, al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para mejorar la situación de los niños menores de 16 años que trabajan y garantizar la erradicación efectiva del trabajo infantil. Tomando nota de que no existen datos concretos o dignos de confianza que reflejen la situación real de los niños en el resto del país, la Comisión insta al Gobierno a emprender una encuesta nacional sobre el trabajo infantil para garantizar la disponibilidad de suficientes datos actualizados sobre la situación de los niños trabajadores en Papua Nueva Guinea.**

Artículo 2, párrafo 1. Edad mínima de admisión al empleo. La Comisión había tomado nota anteriormente de que, aunque el Gobierno de Papua Nueva Guinea había establecido los 16 años como la edad mínima de admisión al empleo dentro de su territorio, el artículo 103, 4), de la Ley del Empleo establece que podrá contratarse a un niño de 14 o 15 años durante el horario escolar si al empleador no le importa que el niño deje de asistir a la escuela. La Comisión tomó nota también de que, en virtud de los artículos 6 y 7 de la Ley de la Edad Mínima (trabajo marítimo), de 1972, la edad mínima para trabajar a bordo de los buques es de 15 y 14 años de edad, respectivamente.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno de que la Agencia Australiana para el Desarrollo Internacional, por medio de su unidad de prestación de servicios y asesoramiento, en estrecha consulta con la OIT/IPEC y el Departamento del Trabajo de Relaciones Laborales ha emprendido una revisión de la Ley del Empleo y que, se ha puesto en marcha un proceso de enmienda. Toma nota asimismo de que el Gobierno señala que en este procedimiento se planteará también la cuestión relativa a la edad mínima estipulada en la Ley de la Edad Mínima (trabajo marítimo), de 1972. **Tomando nota de que el Gobierno ha venido refiriéndose a la revisión de la Ley del Empleo y de la Ley de la Edad Mínima (trabajo marítimo) desde hace algunos años, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que garantice que, en un futuro próximo, se adoptarán las enmiendas propuestas. A este respecto, manifiesta su esperanza de que las disposiciones enmendadas serán conformes a lo dispuesto en el artículo 2, párrafo 1, del Convenio.**

Artículo 2, párrafo 3. Edad en que cesa la obligación escolar. La Comisión había tomado nota anteriormente de que la educación no es ni universal ni obligatoria en Papua Nueva Guinea y de que la ley no especifica una edad legal para iniciar los estudios ni una edad en que se permita a los niños abandonar la escuela. Tomó nota de que el Departamento de Educación ha elaborado un plan nacional de educación de diez años, entre 2005-2015 (NEP), a fin de permitir que se inscriban más niños en la escuela. No obstante, la Comisión observó que el NEP parecía tener el objetivo de que hubiera solamente tres años de educación obligatoria hasta la edad de 9 años. Además, la Comisión tomó nota de que, según la CSI, la tasa bruta de inscripción en la enseñanza primaria es de 55,2 por ciento, y que solamente el 68 por ciento de los niños matriculados permanece en la escuela hasta los diez años, y que menos del 20 por ciento de los niños del país reciben enseñanza secundaria.

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno en virtud del Convenio núm. 182 de que el NEP subsiste gracias al apoyo de organismos donantes que aplican programas centrados en la educación formal y en la educación no formal, incluyendo ayudas al Banco Asiático de Desarrollo y a la Unión Europea con el fin de que la educación no formal llegue a los necesitados y a los desfavorecidos. La Comisión toma nota, no obstante, de que según las conclusiones de la evaluación rápida realizada en Port Moresby durante 2010-2011, aunque se han llevado a cabo reformas educativas, el 92,2 por ciento de los niños que ingresan en tercer grado abandonarán la escuela posteriormente. La Comisión expresa su **profunda preocupación** por el número considerable de niños por debajo de la edad mínima de admisión al empleo que no asiste a la escuela. En este sentido, la Comisión debe hacer hincapié en la conveniencia de asociar la edad de finalización de la educación obligatoria con la edad mínima de admisión al empleo, según establece el párrafo 4 de la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146). Si la escolaridad obligatoria termina antes de que los niños puedan trabajar legalmente, puede producirse un vacío que lamentablemente deja abierta la posibilidad de que se recurra a la explotación económica de los niños (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 371). **Por consiguiente, teniendo en cuenta que la educación obligatoria es uno de los medios más efectivos de combatir el trabajo infantil, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, en particular dentro del marco del NEP, para establecer la educación obligatoria de niños y niñas hasta la edad mínima de admisión al empleo de 16 años. La Comisión solicita al Gobierno que establezca información sobre los progresos realizados en este sentido.**

Artículo 3, párrafos 1 y 2. Edad mínima de admisión al empleo y determinación de los trabajos peligrosos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que aunque determinadas disposiciones de la legislación nacional prohíben el trabajo peligroso a los menores de 16 años, no existe ninguna para proteger a los jóvenes entre 16 y 18 años de edad de este tipo de ocupaciones. La Comisión tomó nota asimismo de la ausencia de ningún tipo de lista de trabajos peligrosos prohibidos a niños menores de 18 años.

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno de que la revisión legislativa en marcha de la Ley del Empleo garantizará el cumplimiento de las disposiciones del Convenio relativas al trabajo peligroso. **La Comisión expresa su firme esperanza de que la revisión de la Ley del Empleo, que incluirá una prohibición de los trabajos peligrosos para menores de 18 años, así como una determinación de los tipos de ocupaciones peligrosas que se**

prohíben a estos jóvenes, se adoptará en el próximo futuro. Solicita al Gobierno que suministre información sobre cualquier progreso realizado a este respecto.

Artículo 3, párrafo 3. Admisión a los tipos de trabajos peligrosos a partir de la edad de 16 años. La Comisión había tomado nota anteriormente de que las condiciones de trabajo de los jóvenes se examinarían mediante la revisión en curso de la Ley del Empleo y que la legislación relativa a la seguridad y la salud en el trabajo va a garantizar que el trabajo peligroso no afecte negativamente a la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes. **La Comisión expresa una vez más su firme esperanza de que la revisión de la Ley del Empleo y de la legislación relativa a la seguridad y la salud en el trabajo concluirá tan pronto como sea posible. Espera, asimismo, que las enmiendas introducidas en la legislación incluirán disposiciones que exijan la instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente de los jóvenes entre 16 y 18 años de edad que están autorizados a realizar tipos de trabajos peligrosos. Solicita al Gobierno que suministre información, en su próxima memoria, sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 9, párrafo 3. Registros del empleo. La Comisión tomó nota anteriormente de que la Ley del Empleo no contiene ninguna disposición que exija al empleador llevar un registro y documentos de los menores de 18 años que trabajan para ellos. Tomó nota asimismo de que el artículo 5 de la Ley de la Edad Mínima (trabajo marítimo) establece la obligación de llevar y tener registros por parte de quienes tengan la responsabilidad o el mando de un buque, en los cuales deberán constar detalles tales como el nombre completo, la fecha de nacimiento y las cotizaciones de servicio de cada menor de 16 años de edad que trabaje a bordo del buque. La Comisión había solicitado al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar, de conformidad con el artículo 9, párrafo 3, del Convenio, el cumplimiento de la obligación de los empleadores de llevar registros en los que se indique el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificado siempre que sea posible, de todas las personas menores de 18 años empleadas por ellos o que trabajen para ellos.

La Comisión toma nota una vez más de la información del Gobierno de que esta cuestión se abordará dentro del marco de la revisión de la Ley de Empleo y de la Edad Mínima (trabajo marítimo). **La Comisión expresa su firme esperanza de que el Gobierno adoptará las medidas necesarias, sin demora, para garantizar que la obligación de todos los empleadores de llevar un registro se amplía a todos los menores de 18 años que trabajen para ello, y de que suministrará información con respecto a los progresos legislativos realizados para garantizar que la Ley del Empleo y de la Edad Mínima (trabajo marítimo) no contraviene el artículo 9, 3), del Convenio.**

La Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para garantizar que, durante su revisión de la Ley del Empleo y de la Edad Mínima (trabajo marítimo), se preste la debida atención a las observaciones detalladas de la Comisión sobre las discrepancias entre legislación nacional y el Convenio. La Comisión solicita al Gobierno que suministre información, en su próxima memoria, sobre los progresos realizados en la revisión de estas leyes, e invita al Gobierno a que estudie la posibilidad de recabar el asesoramiento técnico de la OIT.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Perú

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2002)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículos 3, a) y b), y 7, párrafo 2, a) y b), del Convenio. *Venta, trata y explotación sexual con fines comerciales y medidas efectivas adoptadas en un plazo determinado para impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo, librarlos de ellas y asegurar su rehabilitación e inserción social.* La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que adoptara medidas inmediatas y eficaces para garantizar la rehabilitación y la inserción social de los niños víctimas de trata y de explotación sexual con fines comerciales. Además, la Comisión le había solicitado nuevamente que garantizara que se llevaran a cabo investigaciones exhaustivas y un enjuiciamiento efectivo de quienes emplean a niños en las peores formas de trabajo infantil y que se impusieran en la práctica sanciones suficientemente eficaces y disuasorias.

La Comisión toma nota con **interés** de que, en su información complementaria, el Gobierno se refiere a la adopción de la Ley núm. 30963, de 18 de junio de 2019, que introduce nuevos artículos en el Código Penal con miras a fortalecer la protección que se brinda a los niños contra la explotación sexual, estableciendo penas de prisión que oscilan entre 10 años y la perpetuidad (artículos 153-H, 153-I y 153-J). Toma nota asimismo de la adopción del Decreto Supremo núm. 009-2019-MIMP, de 10 de abril de 2019, sobre la Guía de elaboración del Plan de reintegración individual para las víctimas de trata, que proporciona orientación sobre los procedimientos que deberían seguir las diferentes partes interesadas con miras a fortalecer la asistencia prestada a las víctimas de trata, incluidos los niños víctimas. La Comisión toma buena nota, en la memoria en la Gobierno, de la Ley núm. 30925, de 5 de abril de 2019, que refuerza el establecimiento de espacios de acogida temporal para las víctimas de trata de personas y de explotación sexual. Toma nota asimismo de la adopción de la Ley núm. 3082, de 26 de junio de 2018, que fija las condiciones de entrada de niñas, niños y adolescentes en los establecimientos de alojamiento, con el fin de garantizar su protección y su integridad. Esta ley sanciona asimismo a los prestadores de servicios turísticos, cuando estos favorecen o

permiten la explotación sexual de niños en sus establecimientos o cuando no señalan a la autoridad competente los hechos vinculados con la explotación sexual infantil. De igual modo, la Comisión toma nota de dos resoluciones del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo: la primera resolución (núm. 430-2018-MINCETUR) se refiere a la aprobación del Código de Conducta contra la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes en el ámbito del turismo para prestadores de servicios turísticos; la segunda resolución (núm. 299-2018-MINCETUR) aprueba un modelo de cartel para los establecimientos turístico que contiene información respecto a las disposiciones legales relativas a la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes y las sanciones aplicables.

La Comisión toma nota del informe ejecutivo del Departamento informático de las fiscalías especializadas en la criminalidad organizada y en los delitos de trata de personas. Este informe indica que el 42 por ciento de las víctimas de trata son niños y que la explotación mediante el trabajo y la explotación sexual son los principales tipos de trata entre 2016 y 2019. A lo largo de este periodo, fueron 77 los niños víctimas de trata, entre 0 y 5 años de edad, 256 los niños víctimas de trata, de edades comprendidas entre los 6 y los 11 años y 1435 los niños víctimas de trata de 12 a 17 años de edad. Además, la Comisión toma nota de que, según los sistemas de informaciones del Ministerio Público, en 2018, se recibió un total de 163 denuncias de las fiscalías de las diferentes provincias del país por delitos de explotación sexual de niños. En su información complementaria, el Gobierno añade que, en 2019, la División Contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes de la PNP (DIRCTPTIM PNP) identificó a 222 niños víctimas de trata (146 niñas y 76 niños).

La Comisión toma nota de las actividades de asistencia psicosocial de las víctimas de trata con fines de explotación sexual, en los Centros de Emergencia Mujer (CEM) que forman parte del programa nacional contra la violencia familiar y sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Los CEM brindan asimismo un apoyo al proceso jurídico, favoreciendo el acceso a la justicia, el enjuiciamiento de los agresores y la indemnización de las víctimas. De enero a abril de 2019, 23 niñas menores de 18 años, víctimas de explotación sexual, pudieron beneficiarse de los CEM. El departamento de protección de la Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes, propone asimismo una atención inmediata de los niños víctimas de trata, con la creación de 17 Unidades de Protección Especial (UPE) en todo el país. La Comisión toma nota de que, en su información complementaria, el Gobierno indica que, 2019, los equipos especializados de las UPE atendieron a 219 niños víctimas de trata (167 niñas y 52 niños) y, de enero a marzo de 2020, las UPE atendieron a 34 niños víctimas de trata (30 niñas y 4 niños). De igual modo, en las regiones de Lima y de Madre de Dios, se inauguraron centros de acogida residenciales para niñas y adolescentes víctimas de trata de personas. Estos centros de acogida brindan cuidados individuales y diferenciados, según las necesidades de las víctimas, y se les dota de equipos multidisciplinarios que realizan actividades de cara a una reinserción familiar cuando ello contribuye al bienestar de la víctima. Entre enero y marzo de 2019, estos centros de acogida atendieron a 84 adolescentes, víctimas de trata de personas. Por último, la Comisión toma nota de que el Gobierno formó a 607 operadores de centros de acogida residenciales, procedentes de zonas en las que la explotación sexual es elevada, así como a 153 operadores de hospitales de referencia de Lima, sobre la problemática de la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la Confederación Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), y la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú) expresan su preocupación por la falta de medidas adoptadas por el Gobierno para garantizar la inserción social de los niños víctimas de trata y de explotación sexual comercial.

Al tiempo que toma nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno para garantizar la atención de los niños víctimas de trata y de explotación sexual comercial, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que garantice que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y un enjuiciamiento efectivo de quienes cometen tales actos y que se impongan en la práctica sanciones suficientemente eficaces y disuasorias. Le solicita una vez más que se sirva comunicar informaciones sobre el número de condenas dictadas y de sanciones impuestas contra esas personas. Pide asimismo al Gobierno que siga adoptando medidas a fin de librar de la trata a los niños víctimas de ella y de prestarles asistencia, y que continúe comunicando información sobre el número de niños víctimas que se han beneficiado de dicha asistencia.

Artículos 3, d), y 7, párrafo 2, a) y b). Trabajos peligrosos y medidas efectivas adoptadas en un plazo determinado para impedir que los niños participen en las peores formas de trabajo, librar a los niños de las mismas y asegurar su rehabilitación e inserción social. 1. Trabajo infantil en las minas artesanales. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que intensificara sus esfuerzos para proteger a los niños que realizan trabajos peligrosos en las minas. De igual modo, le solicitó que comunicara informaciones sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos, en el contexto de la aplicación de la Estrategia Nacional para la Prevención y la Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021 (ENPETI) para librar a los niños menores de 18 años de los trabajos peligrosos en las minas artesanales y asegurar su rehabilitación e inserción social.

La Comisión toma nota, en la memoria del Gobierno, de la aprobación de la segunda versión, el 7 de mayo de 2019, del Protocolo de Actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil. Esta nueva versión favorece el fortalecimiento de las capacidades de los inspectores, relativo a las peores formas de trabajo infantil, y promueve asimismo la colaboración entre la

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la Policía Nacional, el Ministerio Público, la Procuraduría y la Defensoría del Pueblo, con arreglo a sus propias competencias. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CATP, la CTP, la CGTP y la CUT-Perú expresan su preocupación por la falta de actividades de inspección llevadas a cabo por la SUNAFIL en el sector de la minería y las canteras, a fin de prevenir el trabajo infantil.

En lo referente a la autorización del trabajo realizado por jóvenes, la Comisión toma nota de que, en su información complementaria, el Gobierno se refiere a la adopción del Decreto Supremo núm. 18-2020-TR, de 25 de agosto de 2020, que establece el procedimiento administrativo para la autorización previa de jóvenes para que trabajen como asalariados o en el marco de una relación de dependencia. Las direcciones regionales del trabajo deberán realizar una evaluación de las actividades y de las modalidades del trabajo de los adolescentes antes de conceder una autorización. Esta evaluación servirá asimismo de registro básico, con miras a las actividades de inspección del trabajo de la SUNAFIL, ante los empleadores que contratan adolescentes en el trabajo. Sin embargo, la Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno no ha comunicado las informaciones relativas a la protección de los niños que efectúan trabajos peligrosos en las minas. **A este respecto, la Comisión solicita nuevamente al Gobierno que se sirva comunicar informaciones sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos, en el contexto de la aplicación de la ENPETI y del marco de atención multisectorial, para librar a los niños menores de 18 años de los trabajos peligrosos en las minas artesanales y asegurar su rehabilitación e inserción social. Pide asimismo al Gobierno que suministre información sobre el número y el resultado de las inspecciones llevadas a cabo por la SUNAFIL en el sector de la minería y las canteras, en particular como consecuencia del protocolo de acción de 2019.**

2. *Trabajo doméstico infantil.* La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para fortalecer la capacidad de actuación de la inspección del trabajo para impedir que los niños que realizan trabajos domésticos estén implicados en trabajos peligrosos, librarlos y asegurar su rehabilitación e inserción social. También reiteró nuevamente la solicitud dirigida al Gobierno para que comunicara informaciones acerca de los resultados obtenidos.

La Comisión toma nota de que el Gobierno está en curso de fortalecer la capacidad de actuación de la inspección del trabajo, a través de la nueva versión del Protocolo de Actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil.

La Comisión también toma nota de que, desde principios de 2019, solo se ha emitido una ordenanza de inspección del trabajo para verificar el cumplimiento de reglamentación sobre el trabajo infantil en el sector del trabajo doméstico. En su información complementaria, el Gobierno indica que dicha ordenanza ha conducido a la elaboración de un informe de inspección del trabajo, lo que ha dado lugar a que se cierre el caso. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CATP, la CTP, la CGTP y la CUT-Perú expresan su preocupación por el escaso número de ordenanzas de inspección del trabajo emitidas en relación con el trabajo infantil en el sector del trabajo doméstico, y ponen de relieve que las medidas adoptadas por los inspectores del trabajo deberían centrarse en la sensibilización y el desarrollo de las capacidades de todas las partes interesadas. **La Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para fortalecer la capacidad de acción de la inspección del trabajo para impedir que los niños que realizan trabajos domésticos estén implicados en trabajos peligrosos, librarlos y asegurar su rehabilitación e inserción social. Le solicita asimismo que tenga a bien comunicar informaciones sobre los resultados obtenidos.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

República Árabe Siria

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión tomó nota anteriormente de que el conflicto actual en la República Árabe Siria ha tenido un impacto alarmante en los niños. Tomó nota de que el número de niños afectados por el conflicto armado en Siria se ha duplicado con creces, al pasar de 2,3 millones a 5,5 millones, de que el número de niños desplazados dentro de Siria ha superado los 3 millones.

La Comisión toma nota de la información contenida en la memoria del Gobierno sobre las disposiciones de la legislación nacional que dan cumplimiento a las disposiciones del Convenio. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según el informe del UNICEF de 2015 titulado «Small Hands, Heavy Burden: How the Syria Conflict is Driving More Children into the Workforce», después de cuatro años y medio de crisis, como consecuencia de la guerra, muchos niños participan en actividades económicas que son mental, física o socialmente peligrosas, y que limitan o deniegan su derecho básico a la educación. El informe indica que no faltan pruebas de que la crisis está empujando a un número cada vez mayor de niños hacia la explotación en el mercado de trabajo. Unos 2,7 millones de niños sirios no están escolarizados actualmente, cifra incrementada por el hecho de que se obliga a trabajar a los niños en su lugar. Los niños sirios estaban contribuyendo a los ingresos familiares en más de tres cuartas partes de los hogares encuestados. Según el informe, la crisis siria ha creado obstáculos para la aplicación de las leyes y políticas nacionales encaminadas a proteger a los niños contra el trabajo infantil, en particular, debido a que existen muy pocos inspectores del trabajo. Además, a menudo existe una falta de coherencia entre las autoridades

nacionales, los organismos internacionales y las organizaciones de la sociedad civil en lo que respecta a la función que desempeña cada uno de ellos, lo que conduce a la incapacidad de los mecanismos nacionales para combatir el trabajo infantil.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su quinto informe periódico presentado ante el Comité de los Derechos del Niño, publicado el 10 de agosto de 2017 (CRC/C/SYR/5, párrafo 203), según la cual el Ministerio de Asuntos Sociales y Laborales, en colaboración con la Autoridad Siria para los Asuntos de la Familia y la Población (SAFPA) y en cooperación con otras autoridades interesadas, elaboró un Plan nacional de acción para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (NPA-WFCL). El Gobierno indica asimismo que, en colaboración con el UNICEF, la SAFPA realizó una encuesta sobre las peores formas de trabajo infantil en dos ciudades industriales, a saber, Hassia en Homs y Haouch el Blas en Damasco.

Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación que prevalece en el terreno y la presencia de grupos armados y de un conflicto armado en el país, la Comisión debe expresar nuevamente su **profunda preocupación** por la situación de los niños en la República Árabe Siria que se ven afectados por el conflicto armado y a quienes se obliga a estar involucrados en trabajo infantil, incluidas sus peores formas. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y eficaces en el marco de la aplicación del NPA-WFCL a fin de mejorar la situación de los niños en Siria y de protegerles contra el trabajo infantil e impedir que se vean involucrados en él. Pide al Gobierno que comunique información sobre los resultados obtenidos, así como sobre los resultados de las encuestas realizadas en Hassia y Haouch el Blas.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2003)

La Comisión toma nota de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud. Reclutamiento forzoso de niños para su utilización en conflictos armados. La Comisión tomó nota anteriormente de que la República Árabe Siria había adoptado una serie de reformas legislativas, tales como la Ley núm. 11/2013, que penaliza todas las formas de reclutamiento y la utilización de niños menores de 18 años de edad por fuerzas armadas y grupos armados. Sin embargo, tomó nota de que, al parecer, muchos grupos armados en Siria, incluidos grupos afiliados al Ejército Sirio Libre (FSA), las Unidades de Protección del Pueblo Kurdo (YPG), Ahrar al-Sham, el Estado Islámico del Iraq y Al-Sham y Levante (ISIS/EIIL) y otros grupos armados, reclutaban y utilizaban a niños para la logística, el manejo de municiones, los puestos de control y como combatientes.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que grupos terroristas armados reclutan a niños para que participen en la violencia y los explotan sexualmente. La Comisión toma nota de que, según el informe del Secretario General sobre la situación de los derechos humanos en la República Árabe Siria, de 9 de junio de 2016 (A/70/919, párrafos 50-52), desde principios de 2015, el UNICEF verificó 46 casos de reclutamiento (43 niños, una niña, dos no identificados): 21 fueron atribuidos al EIIL, 16 a grupos armados no estatales de la oposición, cinco a grupos armados afines al Gobierno, dos (incluida una niña) a las YPG, y dos a las fuerzas gubernamentales. El UNICEF informó de que los grupos armados no estatales reclutaban a niños cada vez más jóvenes (algunos de hasta 7 años de edad). La participación de los niños en combates era generalizada, y algunos grupos armados de la oposición obligaban a niños a cometer graves abusos de los derechos humanos, incluidas ejecuciones y torturas, y las fuerzas gubernamentales sometían a niños a trabajos forzados o los utilizaban como escudos humanos. El Secretario General también hace referencia a informes del ACNUDH, según los cuales el EIIL confirmó públicamente, el 11 de diciembre de 2015, algo que ya era conocido, a saber, que tenían una sección de niños en sus filas, denominada «Cachorros del Califa». El ACNUDH también había recibido denuncias conforme a las cuales el EIIL alentaba a los niños de entre 10 y 14 años de edad a alistarse, e impartía entrenamiento militar a niños para el combate.

La Comisión toma nota asimismo de que, según el informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados, de 20 de abril de 2016 (A/70/836-S/2016/360, párrafos 148-163), se verificaron un total de 362 casos de reclutamiento y utilización de niños (el Secretario General indica que las cifras no reflejan la magnitud real de las violaciones graves cometidas por todas las partes en el conflicto), atribuidos al EIIL (274), el Ejército Sirio Libre y grupos afiliados (62), Liwa' al-Tawhid (11), comités populares (5), las YPG (4), Ahrar al-Sham (3), el Frente Al-Nusra (2) y el Ejército del Islam (1). En el 56 por ciento de los casos verificados, se trató de niños menores de 15 años, lo que representa un aumento significativo frente a las cifras de 2014. El Secretario General indica asimismo que el EIIL siguió reclutando y utilizando niños de manera masiva, y que existían centros en Deir Ezzor y en las zonas rurales de Aleppo y Ar-Raqqa en los que se impartía adiestramiento militar a por lo menos 124 niños de entre 10 y 15 años. La cantidad de casos verificados de niños utilizados como combatientes extranjeros también aumentó considerablemente, entre ellos 18 casos de niños de apenas 7 años. Asimismo, también se comprobó el reclutamiento y la utilización de niños de tan solo 9 años por el Ejército Sirio Libre, así como el reclutamiento por Liwa' al-Tawhid de 11 niños sirios refugiados en países vecinos, y que las YPG seguían reclutando niños y niñas de tan solo 14 años con fines de combate. Se comprobó que grupos gubernamentales habían reclutado y utilizado niños, entre ellos cinco varones reclutados por el Comité Popular de Tallkalah (Homs) para trabajar como guardias y realizar patrullas. Además, se denunció que las fuerzas gubernamentales apostaban niños en puestos de control.

La Comisión **lamenta profundamente** una vez más la utilización de niños en conflictos armados en Siria, en particular dado que conlleva otras violaciones de los derechos del niño, como secuestros, asesinatos y violencia sexual. Recuerda nuevamente que, en virtud del *artículo 3, a)*, del Convenio, el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados se considera una de las peores formas de trabajo infantil y que, a tenor de lo dispuesto en el *artículo 1* del Convenio, los Estados Miembros deben adoptar medidas inmediatas y eficaces para garantizar la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter urgente. **Al tiempo que reconoce la complejidad de la situación en el terreno y la presencia de grupos armados y de un conflicto armado en el país, la Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno a que adopte medidas para garantizar la desmovilización total e inmediata de todos los niños, utilizando todos los medios disponibles, y**

a que ponga fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años de edad en fuerzas y grupos armados. La Comisión insta también firmemente una vez más al Gobierno a que adopte medidas inmediatas para garantizar que se emprendan investigaciones y acciones judiciales contra todos aquellos que reclutan por la fuerza a niños menores de 18 años de edad para su utilización en conflictos armados, y que se impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias en la práctica, de conformidad con la Ley núm. 11 de 2013. Pide al Gobierno que suministre información sobre el número de investigaciones llevadas a cabo, de acciones judiciales emprendidas y de condenas pronunciadas contra estas personas.

Artículo 7, 2). *Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado a). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la educación básica gratuita.* La Comisión tomó nota anteriormente de que la fuerte caída de la educación infantil a raíz de la destrucción de unas 5 000 escuelas en la República Árabe Siria seguía suscitando una gran preocupación entre la población. La Comisión tomó nota asimismo de que más de la mitad de los niños sirios en edad escolar, que ascendían a 2,4 millones, no estaban escolarizados como consecuencia de la ocupación, la destrucción y la inseguridad de las escuelas.

La Comisión toma nota de que, según el informe de 2016 del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados (párrafo 157), más de 6 500 escuelas habían sido destruidas, parcialmente dañadas o utilizadas como refugios para los desplazados internos, o se habían tornado inaccesibles por algún otro motivo. El informe hace referencia a la información proporcionada por el Ministerio de Educación, según la cual 571 estudiantes y 419 maestros habían resultado muertos en 2015, e indica que las Naciones Unidas habían verificado 69 ataques contra instalaciones y personal educativos, en los que habían muerto y sufrido mutilaciones 174 niños. La Comisión toma nota asimismo de que, según el informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los desplazados internos acerca de su misión a la República Árabe Siria, de 5 de abril de 2016 (A/HRC/32/35/Add.2, párrafos 50-53), otros 400 000 niños corrían el riesgo de abandonar la escuela como consecuencia directa del conflicto, la violencia y el desplazamiento. Si bien existían instalaciones de educación básica en los centros de desplazamiento visitados por el Relator Especial, dichos centros, que a menudo utilizaban edificios escolares, solo tenían instalaciones educativas limitadas.

Según el mismo informe, el UNICEF está colaborando con asociados locales para llegar a unos 3 millones de niños y ha llevado a cabo un programa de educación informal encaminado a reducir el número de niños que no están escolarizados. La iniciativa interinstitucional «No Lost Generation» (ninguna generación perdida) es un programa de autoaprendizaje que pretende llegar a 500 000 niños que han perdido años de escolarización. En las zonas en las que existe un gran número de niños desplazados, el UNICEF también está rehabilitando 600 escuelas dañadas y creando aulas prefabricadas para albergar a otros 300 000 niños. La Comisión toma nota asimismo de que, según el informe anual del UNICEF sobre la República Árabe Siria, de 2016, las intervenciones del UNICEF en el ámbito de la educación, centradas en la calidad, el acceso y el fortalecimiento institucional, contribuyeron a que, entre 2014-2015 y 2015-2016, el número de niños escolarizados aumentara de 3,24 millones (el 60 por ciento de la población en edad escolar) a 3,66 millones (el 68 por ciento). Estos esfuerzos también condujeron a que el número de niños no escolarizados cayera de 2,12 millones (el 40 por ciento) en 2014-2015 a 1,75 millones (el 32 por ciento) en 2015-2016.

No obstante, la Comisión toma nota de que, en su informe, el Relator Especial sobre los derechos humanos de los desplazados internos declara que el desafío de proporcionar incluso acceso a la educación básica a muchos niños desplazados internamente es enorme, y que muchos miles de niños probablemente sigan sin estar escolarizados en un futuro cercano (A/HRC/32/35/Add.2, párrafo 53). Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a expresar nuevamente su **profunda preocupación** por el gran número de niños que se ven privados de educación debido al clima de inseguridad que impera en el país. **Al tiempo que reconoce la situación particularmente difícil en el país, la Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos y adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para mejorar el funcionamiento del sistema educativo en el país y facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños sirios, especialmente en las áreas afectadas por el conflicto armado y prestando particular atención a la situación de las niñas. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto.**

Apartados a) y b). *Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, librándoles de dichas peores formas y asegurando su rehabilitación e inserción social.* 1. *Niños afectados por conflictos armados.* La Comisión tomó nota anteriormente de que el reclutamiento y la utilización de niños en conflictos armados en Siria habían sido frecuentes y de que los niños reclutados eran entrenados, armados y utilizados en combate.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que las autoridades competentes en Siria tratan de asistir a los niños reclutados para su utilización en conflictos armados y de ayudarles a reanudar una vida normal. Sin embargo, la Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que la situación en Siria no ha cambiado y de que no solo no existen indicaciones de niños que hayan sido alejados de las fuerzas y grupos armados en el informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados, de 2016, sino que, según este informe, sigue reclutándose y utilizándose a niños para utilizarlos en conflictos armados. **Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para prevenir el reclutamiento de niños en conflictos armados y para rehabilitar y reinserir a niños excombatientes. Insta una vez más al Gobierno a que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre el número de niños rehabilitados e insertados socialmente.**

2. *Esclavitud sexual.* La Comisión tomó nota anteriormente de que el EIIL raptó a cientos de mujeres y niñas yazidíes, la mayoría de las cuales fueron vendidas como «botín de guerra» o donadas como «concubinas» a los combatientes del EIIL, y de que docenas de niñas y mujeres fueron transportadas a diversos lugares de Siria, con inclusión de Al Raqqa, Al Hasakah y Deir Ezzor, donde fueron mantenidas en situación de esclavitud sexual.

La Comisión **lamenta** tomar nota de la falta de información sobre este tema en la memoria del Gobierno. Toma nota de que, según el informe de la Comisión Internacional Independiente de Investigación sobre la República Árabe Siria, de 15 de junio de 2016, titulado «They came to destroy: ISIS Crimes Against the Yazidis» (A/HRC/32/CRP.2), el EIIL ha procurado destruir a los yazidíes a través de graves violaciones de derechos humanos tales como asesinatos, la esclavitud sexual, la esclavización, la tortura y los daños mentales. El informe indica que más de 3 200 mujeres y niños todavía se encuentran retenidos por el EIIL. La mayoría de ellos están en Siria, donde las niñas yazidíes siguen estando sexualmente esclavizadas y los niños yazidíes son adoctrinados, entrenados y utilizados en conflictos. El informe revela que las mujeres y las niñas yazidíes capturadas de más de 9 años de edad se consideran propiedad del EIIL y son vendidas en mercados de esclavos o, más recientemente, en subastas en

línea, a los combatientes del EIIL. Cuando están retenidas por estos últimos, son objeto de violencia sexual brutal y se les obliga regularmente a trabajar en sus hogares, en muchos casos como sirvientes del combatiente y de su familia. La Comisión **lamenta profundamente** que los niños yazidíes continúen siendo víctimas de esclavitud sexual y de trabajo forzoso. **Al tiempo que reconocen la difícil situación que impera en el país, la Comisión insta enérgicamente al Gobierno a que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para liberar a los niños yazidíes menores de 18 años de edad que son víctima de trabajo forzoso y de explotación sexual, y a que asegure su rehabilitación y su inserción social. Pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas a este respecto, y sobre el número de niños librados de la explotación sexual y rehabilitados.**

Apartado d). Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos. Niños internamente desplazados. La Comisión tomó nota anteriormente de que, a principios de 2013, había 3 millones de niños desplazados y necesitados de asistencia en la República Árabe Siria.

La Comisión toma nota de que, según el informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los desplazados internos acerca de su misión a la República Árabe Siria, de 5 de abril de 2016 (A/HRC/32/35/Add.2, párrafo 67), la magnitud del conflicto y del desplazamiento ha tenido un impacto masivo en los niños, muchos de los cuales han experimentado violencia física de primera mano y/o violencia extrema, incluido el asesinato de familiares y/o la separación de familiares. El Relator Especial indica que siguen notificándose preocupaciones y cuestiones relacionadas con la protección de los niños, incluido el trabajo infantil derivado de la pérdida de ingresos de los padres, la violencia sexual y de género, y el matrimonio precoz y forzoso. Los niños también han sido reclutados y utilizados por diferentes partes en el conflicto, tanto en combates como desempeñando funciones de apoyo. **Al tiempo que observa con preocupación que los niños internamente desplazados corren un mayor riesgo de estar ocupados en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta enérgicamente al Gobierno una vez más a que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de proteger a estos niños contra las peores formas de trabajo infantil. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

República Unida de Tanzania

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1998)

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las diversas medidas adoptadas en el marco del Plan de Acción Nacional (NAP) para la Erradicación del Trabajo Infantil, incluida la capacitación de funcionarios gubernamentales y otros interesados y el establecimiento y la reactivación de comités de distrito sobre el trabajo infantil. La Comisión tomó nota además de las conclusiones de la tercera Encuesta Nacional sobre el Trabajo Infantil (NCLS) —el informe analítico publicado en enero de 2016— que el 34,5 por ciento de los niños de 5 a 17 años de edad trabajan en la agricultura, la silvicultura y la industria pesquera, que emplean a más del 92 por ciento de todos los niños que trabajan. La Comisión observó que el 22,1 por ciento de los niños de 5 a 11 años y el 36 por ciento de los niños de 12 a 13 años estaban ocupados en el trabajo infantil, lo que equivale a unos 2,76 millones de niños en total. Tomando nota con preocupación de que un número significativo de niños por debajo de la edad mínima estaban ocupados en el trabajo infantil, la Comisión instó al Gobierno a que intensificara sus esfuerzos para asegurar la eliminación progresiva del trabajo infantil y a que siguiera adoptando medidas para garantizar la aplicación efectiva del NAP.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria de que el NAP para la Erradicación del Trabajo Infantil se fusionó con el NAP sobre la Violencia contra las Mujeres y los Niños (VAWC). En diciembre de 2017, el Gobierno aprobó la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (2018-22) con el fin de reforzar la aplicación de las medidas de eliminación del trabajo infantil a través del NAP VAWC. De acuerdo con la información del Gobierno, esta estrategia ha determinado los problemas y las intervenciones para combatir el trabajo infantil en todos los niveles. El Gobierno indica que la OIT, con la financiación de Japan Tobacco International, está ejecutando con éxito el proyecto de Reducción del Trabajo Infantil en Apoyo de la Educación (ARISE) para apoyar al Gobierno en la aplicación del NAP VAWC 2017/18 2021/22.

La Comisión también toma nota de la información comunicada por el Gobierno en su memoria relativa al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), de que, en el marco del proyecto Promoción de prácticas sostenibles para la erradicación del trabajo infantil en el tabaco (PROSPER+) 2016-2017, se llevaron a cabo varios actos de sensibilización sobre el trabajo infantil en comunidades seleccionadas, en los que participaron 9 725 personas, en colaboración con las empresas de tabaco en hoja de Tanzania y Alliance One International. Además, la Fase III (2012-2018) del Programa de Transferencias Condicionadas de Efectivo del Fondo de Acción Social de Tanzania, que tiene por objeto prestar asistencia financiera a las poblaciones vulnerables, incluidos los niños, dio lugar a un aumento de la escolarización y a una reducción del trabajo infantil.

La Comisión toma nota, además, de que, según el informe del Gobierno al Consejo de Derechos Humanos, de febrero de 2016, la colaboración del Estado con el Plan Internacional y WEKEZA (Apoyo a los medios de vida y desarrollo de una educación de calidad para poner fin al trabajo infantil) ha logrado evitar que 3 016 niños de 5 a 13 años de edad se conviertan en niños sometidos a trabajo infantil; que 2 232 niños

sean retirados del trabajo infantil y que se les proporcionen instalaciones escolares, atrayéndolos de nuevo a las escuelas y los centros de enseñanza técnica. En este informe, se indica también que el Estado ha colaborado con las asociaciones de mineros en pequeña escala y ha sensibilizado a la población sobre los efectos del trabajo infantil y las prohibiciones legales. Esta campaña llevó a algunas aldeas de la región de Geita a adoptar reglamentos que prohíben el empleo de niños en las minas y las actividades agrícolas (A/HRC/WG.6/25/TZA/1, párrafo 63).

No obstante, la Comisión toma nota de que, según el informe de la OIT titulado *El trabajo infantil y el déficit de trabajo decente de los jóvenes en Tanzania*, 2018, el trabajo infantil en Tanzania sigue afectando a unos 4,2 millones de niños de 5 a 17 años. Alrededor de uno de cada cuatro niños de 5 a 13 años, lo que representa casi 2,8 millones de niños, están ocupados en el trabajo infantil. Casi el 95 por ciento de ellos trabajan en el sector agrícola, a menudo durante largas horas y en condiciones peligrosas. Por último, la Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que el trabajo infantil sigue siendo un importante desafío para el desarrollo socioeconómico y constituye un gran obstáculo para el logro de la educación para todos y otros objetivos de desarrollo. La Comisión expresa una vez más su **preocupación** por el hecho de que un número considerable de niños por debajo de la edad mínima siga trabajando en Tanzania. **Si bien toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil, en particular mediante la adopción de medidas eficaces y específicas en el marco del NAP VAWC, así como mediante la colaboración con PROSPER, Plan International y WEKEZA. Pide al Gobierno que siga facilitando información sobre las medidas adoptadas a este respecto y los resultados obtenidos en cuanto a la eliminación progresiva del trabajo infantil.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

Artículos 3, d), y 5, del Convenio. Trabajos peligrosos e inspección del trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, a partir del informe analítico de la Encuesta Nacional sobre Trabajo Infantil (NCLS) de 2014, los niños que realizan trabajos peligrosos ascienden a unos 3,16 millones, lo que constituye el 62,4 por ciento de los niños que trabajan y el 21,5 por ciento de los niños de 5 a 17 años. La mayor proporción de niños clasificados en trabajos peligrosos corresponde a los que trabajan en condiciones laborales peligrosas (87,2 por ciento), seguidos de los que trabajan largas jornadas (29 por ciento). El transporte de cargas pesadas es el peligro más común, que afecta al 65,1 por ciento de los niños que realizan trabajos peligrosos. Además, el 46,8 por ciento del total de niños que realizan trabajos peligrosos sufrió lesiones, enfermedades o problemas de salud como consecuencia del trabajo. La Comisión instó al Gobierno a que intensificara sus esfuerzos por eliminar esta peor forma de trabajo infantil.

La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere en su memoria a diversos proyectos sobre el trabajo infantil ejecutados en el país, pero no comunica información específica sobre la formación impartida a los inspectores del trabajo o las actividades realizadas por estos para vigilar los trabajos peligrosos de los niños. Toma nota de la declaración del Gobierno de que los niños de Tanzania están ocupados en las peores formas de trabajo infantil, incluso en la minería, las canteras y el trabajo doméstico. La Comisión toma nota del informe de la OIT titulado: «*Child Labour and the Youth Decent Work Deficit in Tanzania, 2018*», en el que se señala que alrededor del 41 por ciento de los niños (1 467 000 niños) en el grupo de edad de 14 a 17 años realizan trabajos peligrosos. En ese informe se afirma que la vigilancia de la aplicación de la legislación es un gran desafío, debido a los limitados recursos de inspección. La Comisión debe expresar una vez más su **profunda preocupación** por el significativo número de niños que trabajan en condiciones laborales peligrosas. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para fortalecer y adaptar las capacidades de la inspección laboral a efectos de garantizar que los niños menores de 18 años no realicen trabajos peligrosos, en particular en la minería, las canteras y el trabajo doméstico. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para promover la colaboración entre la inspección del trabajo y otras partes interesadas pertinentes y que imparta una formación adecuada a los inspectores del trabajo para detectar los casos de niños que realizan trabajos peligrosos y retirarlos de esta peor forma de trabajo infantil. Pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos.**

Artículo 6. Programas de acción para eliminar las peores formas de trabajo infantil y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en colaboración con la OIT, el Gobierno estaba ejecutando varios programas, entre ellos el Plan nacional de acción para la eliminación del trabajo infantil (PAN); el Programa de reducción del trabajo infantil en apoyo de la educación (ARISE), con el apoyo de *Japan Tobacco International* (JTI), y el Programa de promoción de prácticas sostenibles para erradicar el trabajo infantil en el sector del tabaco (PROSPER), con el apoyo de *Winrock International* en el sector del tabaco. La Comisión pidió al Gobierno que siguiera facilitando información sobre la aplicación de esos programas y los resultados obtenidos en cuanto a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno sobre los diversos eventos de sensibilización, capacitación y concienciación sobre la lucha contra el trabajo infantil y sus peores formas realizados en el marco del proyecto PROSPER. En la memoria del Gobierno se indica también que está implementando el proyecto Erradicación de las peores formas de trabajo infantil (EWFCL) en las ocho explotaciones mineras del distrito de Geita, Fase 2 (2015-2019) y el Proyecto mundial de investigación sobre la medición del trabajo infantil y el desarrollo de políticas (MAP), que tiene por objeto crear conocimientos críticos y capacidad para acelerar los progresos en la lucha contra el trabajo infantil, apoyando la compilación y el análisis de datos sobre el trabajo infantil y los niños que realizan trabajos peligrosos. **La Comisión alienta al Gobierno a que siga adoptando medidas eficaces para eliminar las peores formas de trabajo infantil, en particular los trabajos peligrosos, y a que proporcione información sobre los resultados obtenidos. Pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas específicas adoptadas en el marco de los proyectos EWFCL y MAP para combatir el trabajo infantil peligroso. También pide al Gobierno que siga facilitando información estadística sobre la naturaleza, el alcance y las tendencias de las peores formas de trabajo infantil, y el número de niños abarcados por las medidas que dan efecto al Convenio.**

Artículo 7, 2). *Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado a). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica gratuita.* La Comisión toma nota de que, según el informe conjunto del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología y el UNICEF titulado Iniciativa mundial para los niños no escolarizados-Informe nacional de Tanzania, 2018, un total de 3,9 millones de niños de 7 a 17 años no están escolarizados en Tanzania. De estos, 1,7 millones de niños en edad de asistir a la escuela primaria y unos 400 000 niños en edad de asistir a la escuela secundaria básica, nunca asistieron a ninguna escuela. La tasa de transición de la escuela primaria a la secundaria es del 56,3 por ciento. La Comisión también toma nota de que, según las estadísticas de la UNESCO, la tasa neta de matriculación en la enseñanza primaria en 2018 es del 81,33 por ciento, mientras que en la enseñanza secundaria es del 26,55 por ciento. La Comisión expresa su **preocupación** por las bajas tasas de matriculación en la enseñanza primaria y secundaria. **Considerando que la educación es fundamental para prevenir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para mejorar el funcionamiento del sistema educativo, a efectos de garantizar que todos los niños tengan acceso a una educación de calidad. A este respecto, pide al Gobierno que refuerce sus medidas encaminadas a aumentar las tasas de matriculación y asistencia a la escuela primaria y secundaria y reducir las tasas de abandono escolar y el número de niños no escolarizados. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados obtenidos.**

Apartado d). Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos. Niños huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables. La Comisión tomó nota anteriormente de la información del Gobierno de que el Programa de Educación Gratuita para la Enseñanza Primaria y Secundaria, que se estaba aplicando, aumentaría el acceso a las oportunidades educativas de los niños huérfanos a causa del VIH y el sida. También tomó nota de que en el segundo Plan nacional de acción para la financiación de los niños más vulnerables (NCPA MVC II, 2013-2017) se pedía una respuesta dirigida por el Gobierno e impulsada por la comunidad para facilitar el acceso de los niños más vulnerables a una atención, un apoyo y una protección adecuados y a los servicios sociales básicos. Además, en enero de 2015, se adoptó un Plan nacional de vigilancia y evaluación de los niños más vulnerables para garantizar una coordinación eficaz y eficiente de las intervenciones del programa para los niños más vulnerables. Tomando nota de que, según las estimaciones del ONUSIDA sobre el VIH y el sida para 2015, en Tanzania quedaban aproximadamente 790 000 niños huérfanos a causa del VIH y el sida, la Comisión instó al Gobierno a que redoblara sus esfuerzos por garantizar que los niños huérfanos a causa del VIH y el sida no se vieran afectados por esas peores formas y recibieran el apoyo y el acceso adecuados a la educación.

La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil 2018-22, al Plan de nacional de acción sobre la violencia contra las mujeres y los niños (NAP VAWC) 2017-2022 y al Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) como medidas para abordar las cuestiones relativas a los niños vulnerables y las peores formas de trabajo infantil. La Comisión también toma nota de la publicación de la OIT titulada *Child Labour and the Youth Decent Work Deficit in Tanzania, 2018* (El trabajo infantil y el déficit de trabajo decente de los jóvenes en Tanzania, 2018), según la cual uno de los objetivos de la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil 2018-2022 es mejorar el acceso de todos los niños vulnerables a formas alternativas de educación. Además, el NCPA MVC contiene varias estrategias de intervención destinadas a influir positivamente en la vida y el bienestar de los niños más vulnerables del país. No obstante, la Comisión toma nota de que, según estimaciones del ONUSIDA para Tanzania en 2019, el número de niños huérfanos a causa del sida menores de 17 años ha llegado a 860 000. **Considerando que los niños huérfanos a causa del VIH y el sida corren un mayor riesgo de estar ocupados en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para garantizar que se impida que esos niños estén ocupados en las peores formas de trabajo infantil, en particular aumentando su acceso a la educación y la formación profesional y prestando la asistencia y el apoyo adecuados. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas concretas adoptadas en el marco del NAP VAWC, del NCPA MVC y del PTDP a este respecto y los resultados obtenidos**

en cuanto al número de huérfanos y niños vulnerables que han sido retirados de las peores formas de trabajo infantil y rehabilitados.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Samoa

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2008)

Artículo 2, 3), del Convenio. Edad de finalización de la escolaridad obligatoria. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que en el artículo 20 de la Ley de Educación, de 2009, se establece que no se permitirá que los niños en edad de escolaridad obligatoria se dediquen a la venta ambulante o realicen cualquier otro tipo de trabajo durante el horario escolar. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 2 de dicha ley, se consideran niños en edad de escolaridad obligatoria aquellos entre 5 y 14 años que no hayan finalizado el periodo de ocho años de escolarización. La Comisión había tomado nota de que el Gobierno señalaba que el Ministerio de Educación, Deporte y Cultura (MESD) había iniciado consultas con la Fiscalía General sobre la redacción del proyecto de enmienda de la Ley de Educación, 2016, con el fin de aumentar a 15 años la edad de finalización de la escolaridad obligatoria.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de la aprobación de la ley por la que se modifica la Ley de Educación, de 2019, en cuyo artículo 2 se ha aumentado la edad de finalización de la escolaridad obligatoria de 14 años a 16 años de edad. La Comisión toma nota asimismo de que la edad mínima de admisión al empleo sigue siendo los 15 años, según lo establecido en el artículo 51, 1), de la Ley sobre Relaciones de Trabajo y Empleo, de 2013. En este sentido, en el párrafo 370 del Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión señala que «si la edad mínima de admisión al trabajo o al empleo es inferior a la edad en que termina la escolaridad obligatoria, es posible que los niños se vean animados a abandonar los estudios, ya que los menores obligados a asistir a la escuela también pueden trabajar legalmente». **Así, la Comisión alienta al Gobierno a tomar las medidas necesarias para aumentar a 16 años la edad mínima de admisión al empleo con el fin de que coincida con la edad a la que finaliza la escolaridad obligatoria, de conformidad con el artículo 2, 3) del Convenio.**

Artículo 3, 2). Determinación de los tipos de trabajos peligrosos. **Con respecto a la lista de los tipos de trabajos peligrosos prohibidos para los niños menores de 18 años, la Comisión se remite a los pormenorizados comentarios que ha formulado en relación con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).**

Artículo 7, 1) y 3). Edad mínima de admisión a los trabajos ligeros y determinación de las actividades consideradas trabajos ligeros. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que, con arreglo al artículo 51, 1), de la Ley sobre Relaciones de Trabajo y Empleo, de 2013, «no se podrá emplear a menores de 15 años, excepto en trabajos seguros y ligeros adecuados a sus capacidades y atendiendo a las condiciones que pueda determinar el Jefe de Gabinete del Ministro de Trabajo». Sin embargo, la Comisión había tomado nota de que no parece haber una edad mínima para la realización de dichos trabajos ligeros. También había tomado nota de que el Gobierno señalaba que se estaba revisando una lista de trabajos ligeros que pueden realizar los menores de 15 años con arreglo al artículo 51 de la Ley sobre Relaciones de Trabajo y Empleo, de 2013, que se iba a presentar al Foro Tripartito Nacional de Samoa para su aprobación.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se está revisando la lista de trabajos ligeros, en el marco de la revisión en curso de la Ley sobre Relaciones de Trabajo y Empleo, de 2013. Sin embargo, la Comisión observa que en el artículo 22 del Reglamento sobre relaciones de trabajo y empleo, de 2016, se establece un horario de trabajo limitado para los niños de entre 12 y 14 años de edad. La Comisión recuerda que en el artículo 7, 1), del Convenio se dispone que la legislación nacional podrá permitir únicamente el empleo de personas a partir de 13 años de edad en trabajos ligeros. **Por lo tanto, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que el artículo 22 del Reglamento sobre relaciones de trabajo y empleo, de 2016, se ajuste al Convenio permitiendo únicamente el empleo en trabajos ligeros de los jóvenes que han alcanzado la edad de 13 años. La Comisión expresa una vez más la firme esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para regular los trabajos ligeros de conformidad con el artículo 7, 3), del Convenio. Pide además al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso que se realice en la materia.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2008)

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. La Comisión había tomado nota anteriormente de que el artículo 82 de la Ley de Delitos, de 2013, tipifica como delito la venta, entrega, exhibición, impresión, publicación, creación, producción o distribución de todo material indecente que represente a un niño en una conducta sexual explícita. Sin embargo, observó que a los fines de este artículo, un niño se define como una persona menor de 16 años de edad. La Comisión había tomado nota asimismo

de la información proporcionada por el Gobierno según la cual el Ministerio de Comercio, Industria y Trabajo (MCIL), con la asistencia técnica del Proyecto de Servicio Técnico de Samoa, estaba llevando a cabo una revisión de la legislación nacional, incluida la Ley de Delitos, de 2013, con el fin de armonizar la definición de «niño» con lo dispuesto en el Convenio. La Comisión había instado al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para garantizar que se prohíba también la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños de edades comprendidas entre los 16 y los 18 años para la producción de material indecente.

La Comisión toma nota con **interés** de la evolución del proyecto de enmienda de la Ley de Delitos, de 2020, en el que se ha revisado el artículo 82 de la Ley de Delitos, de 2013. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que dicho proyecto de enmienda se someterá al Gabinete para su aprobación, y posteriormente al Parlamento. **La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que se apruebe sin demora el proyecto de enmienda de la Ley de Delitos, de 2020, de modo que la prohibición establecida en el artículo 82 de la ley en lo relativo a la producción y distribución de material indecente que represente a niños incluya a los niños de edades comprendidas entre los 16 y los 18 años. Pide al Gobierno que proporcione información sobre todo progreso realizado a este respecto.**

Artículo 4, 1). Determinación de los tipos de trabajos peligrosos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Gabinete había aprobado en mayo de 2018 la lista de trabajos peligrosos, que contiene una lista de los tipos de trabajos peligrosos prohibidos para los niños menores de 18 años, y que dicha lista estaba incorporándose en el reglamento sobre las relaciones de trabajo y de empleo. La Comisión tomó nota asimismo de que, según el Gobierno, el Equipo de Tareas Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo había revisado esta lista y el Foro Tripartito Nacional de Samoa la había respaldado. El Gobierno señaló además que el MCIL había incluido esta lista en su primer Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo (2018), con el fin de asegurar que todas las partes interesadas se responsabilicen de la supervisión y notificación de cualquier actividad incluida en esta lista.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno según la cual la lista de trabajo peligrosos revisada está actualmente pendiente de aprobación por la Fiscalía General, antes de someterse al Parlamento. El Gobierno también señala que no se han notificado casos de trabajos peligrosos realizados por menores de 18 años a través del Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo (2018). **La Comisión manifiesta una vez más su firme esperanza de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para asegurar que se promulgue y respete la lista de trabajos peligrosos sin más dilación. La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre todo progreso realizado a este respecto. Solicita asimismo al Gobierno que continúe facilitando información sobre los casos de trabajos peligrosos realizados por niños menores de 18 años de edad que se hayan notificado a través del Marco nacional de seguridad y salud en el trabajo.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado d). Entrar en contacto con los niños que están especialmente expuestos a riesgos. Niños que trabajan como vendedores callejeros. La Comisión tomó nota en sus comentarios anteriores de las diversas medidas tomadas por el Gobierno con miras a identificar y proteger a los niños ocupados en la venta ambulante, entre las cuales, se encontraban las siguientes: i) dentro del Ministerio de la Mujer, Cultura y Desarrollo (MWCSO) se había establecido un equipo de tareas sobre la venta realizada por niños (CVTF), integrado por representantes del Ministerio de Educación, Deporte y Cultura (MESC), el Ministerio de Policía (MoP), el MCIL, la Fiscalía General y el Consejo de Iglesias, con el fin de abordar las cuestiones relativas a los niños que trabajan como vendedores callejeros; ii) el MWCSO y el MoP habían aunado esfuerzos con miras a detectar la explotación de niños que trabajan en la economía formal e informal, en particular a través de inspecciones regulares en las calles de Apia y en las zonas rurales; iii) el MCIL había llevado a cabo programas de sensibilización dirigidos a los empleadores de Upolu y Savaii acerca de la utilización de niños en la venta ambulante, con objeto de impedir que exploten a niños menores de 18 años de edad para la venta de bienes y productos en horario lectivo; iv) en marzo de 2016, el MWCSO emprendió la iniciativa «Apoyar a los niños» orientada a los niños de familias vulnerables, con vistas a velar por su seguridad a través del apoyo a iniciativas positivas para la crianza de los hijos y de la prestación de asistencia a los padres para proyectos orientados a generar ingresos, y v) se había iniciado un centro para la creación y protección de pequeñas empresas orientada a los jóvenes con el fin de potenciar el desarrollo económico, que tiene por objeto fomentar programas dirigidos a pequeñas empresas, así como proyectos generadores de ingresos destinados a los jóvenes, las mujeres y las familias vulnerables. Sin embargo, la Comisión había tomado nota de que, durante la discusión que tuvo lugar en la 107.^a reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en junio de 2018, sobre la aplicación del Convenio por parte de Samoa, los miembros empleadores habían expresado su preocupación por la prevalencia de niños menores de 15 años explotados como vendedores ambulantes. Además, los miembros trabajadores habían indicado que aproximadamente el 38 por ciento del trabajo infantil en Samoa lo realizaban niños menores de 15 años, lo que ponía en tela de juicio la capacidad y el compromiso del Gobierno de luchar contra las peores formas de trabajo infantil.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual se ofrecen diversos servicios a las familias vulnerables a través de la iniciativa «Apoyar a los niños», como orientación, búsqueda de escuelas y asistencia financiera. En concreto, esta iniciativa cubre a 68 niños que trabajan como vendedores

ambulantes, procedentes de 18 familias, de las cuales se ha apartado a 11 familias de una situación en la que sus hijos corrían un riesgo entre bajo y alto de ser objeto de las peores formas de trabajo infantil. Además, el Gobierno señala que en 2018-2019 los inspectores del trabajo del MCIL llevaron a cabo la inspección de 171 establecimientos empresariales y no detectaron casos de infracción del artículo 51 de la Ley sobre las Relaciones de Trabajo y de Empleo, de 2013, en la que se regula el empleo de niños. Por otra parte, el MESC ha elaborado el Marco de gobernanza escolar, con arreglo al cual habrá comisiones escolares que vigilen si hay niños ocupados en la venta ambulante. La Comisión toma nota asimismo de que, en la última memoria del Gobierno acerca del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), se indica que el MWCSO puede ofrecer esa protección especial a los vendedores callejeros mediante su Sistema de atención a niños ocupados en la venta ambulante. El Gobierno indica además que el proyecto de directrices interinstitucionales elaborado por el MWCSO aborda el problema de la venta ambulante realizada por niños. La Comisión toma nota asimismo de la información proporcionada por el Gobierno según la cual, en el marco del programa SWEEPS, los inspectores del MWCSO, en colaboración con el MoP, llevan a cabo inspecciones mensuales para evitar que haya niños ocupados en la venta ambulante en la zona urbana de Apia en horario lectivo. Sin embargo, el Gobierno indica que no está resultando fácil ejecutar este programa debido a los problemas que plantea la coordinación entre varias instituciones. **Una vez más, la Comisión alienta firmemente al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para identificar a los niños ocupados en la venta ambulante y protegerlos de las peores formas de trabajo infantil. Pide al Gobierno asimismo que proporcione información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos a este respecto, y en especial acerca del número de niños ocupados como vendedores callejeros a los que se ha apartado de las peores formas de trabajo infantil y se ha prestado asistencia.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

San Vicente y las Granadinas

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículos 3, apartado d), y 4, párrafo 1, del Convenio. Trabajo peligroso. La Comisión había tomado nota anteriormente de que la Ley de Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños (Ley EWYPC) no contenía ninguna prohibición general de empleo de niños menores de 18 años en trabajos peligrosos salvo la prohibición del trabajo nocturno en cualquier establecimiento industrial (artículo 3, 2)), así como tampoco ninguna determinación de los tipos de trabajo peligroso que se prohíben a los niños menores de 18 años.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que pronto comenzará las consultas con las partes interesadas en relación a los tipos de trabajo peligrosos, y que se elaborará un proyecto de informe a finales de 2013. **La Comisión expresa su firme esperanza de que se celebrarán, en un próximo futuro, consultas con las partes interesadas, incluyendo los interlocutores sociales, y que se adoptará pronto legislación relativa a la prohibición sobre trabajos peligrosos a los niños menores de 18 años de edad, así como reglamentación para determinar los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los niños menores de 18 años de edad. La Comisión solicita al Gobierno que suministre información sobre cualquier novedad legislativa a este respecto.**

Artículo 7, párrafo 1. Sanciones. **La Comisión solicita al Gobierno que comunique información sobre la aplicación en la práctica de las sanciones establecidas en la Ley de Trata de 2011 por delitos relativos a la venta y trata de niños, así como por la utilización, el reclutamiento y la oferta de niños con fines de prostitución y de pornografía infantil.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Senegal

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene respuesta alguna a sus comentarios anteriores. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019, así como de la respuesta del Gobierno a estas observaciones.

Artículo 3, a), del Convenio. Venta y trata con fines de explotación económica y trabajo forzoso. Mendicidad. Legislación. En sus observaciones anteriores, la Comisión tomó nota con preocupación de que, si bien el artículo 3 de la Ley núm. 2005-06, de 29 de abril de 2005, relativo a la lucha contra la trata de personas y prácticas análogas y a la protección de las víctimas, prohíbe organizar la mendicidad ajena con el fin de sacar provecho de ella, de

contratar, incitar o engañar a una persona para que se dedique a la mendicidad, o ejercer alguna presión para que la practique o siga practicándola, el artículo 245 del Código Penal dispone que «el hecho de pedir limosna en los días, lugares y condiciones establecidos por las tradiciones religiosas no constituye un acto de mendicidad». Señaló que, de la lectura conjunta de estas dos disposiciones, podría deducirse que no puede imputarse como delito el hecho de organizar la mendicidad de los niños *talibés*, puesto que no se trata de un acto de mendicidad con arreglo al artículo 245 del Código Penal. Por lo tanto, instó al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para aprobar los diversos proyectos de ley que prohíben y eliminan la mendicidad de los niños *talibés* y los protegen de la venta y la trata y del trabajo forzoso u obligatorio, así como para garantizar su readaptación e integración social. Además, la Comisión tomó nota del proyecto del código del niño y de un proyecto de reglamento de las *daaras* (escuelas coránicas), pero señala que ambos han estado en proceso de elaboración o de consulta desde hace varios años. Por lo tanto, pidió al Gobierno que redoblar sus esfuerzos para aprobar los diversos proyectos de ley que prohíben y eliminan la mendicidad de los niños *talibés*.

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de la información del Gobierno de que la anunciada reforma legislativa sigue su curso. Al tiempo que reafirma su compromiso de luchar contra todas las formas de trabajo forzoso y la trata de personas, especialmente de los niños, el Gobierno indica que el proyecto de ley sobre el estatuto de las *daaras* fue aprobado por el Consejo de Ministros, el 6 de junio de 2018, y está esperando ser refrendado por la Asamblea Nacional. Además, la Unidad nacional de lucha contra la trata de personas (CNLTP), tras evaluar la ley núm. 2005-06, de 10 de mayo de 2005, sobre la lucha contra la trata de personas y la protección de las víctimas, elaboró un proyecto de reforma para su aprobación, teniendo en cuenta que se ajustara técnicamente a la ley y que su aplicación fuera efectiva. **A la luz de todo lo anterior, la Comisión espera que el Gobierno pueda informar sin demora sobre la aprobación de los diversos proyectos de ley que prohíben y eliminan la mendicidad de los niños talibés y los protegen de la venta, la trata y el trabajo forzoso u obligatorio. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 7, 1), del Convenio. Sanciones y aplicación en la práctica. En sus comentarios precedentes, la Comisión tomó nota de que se estimaba que el número de niños *talibés* obligados a mendigar ascendía a 50 000, en su mayoría niños de entre 4 y 12 años. Expresó su profunda preocupación ante la persistencia del fenómeno de la explotación económica de los niños *talibés* y el escaso número de enjuiciamientos incoados en virtud del artículo 3 de la ley núm. 2005-06 e instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar su aplicación efectiva. Además, lamentó tomar nota de la falta de estadísticas sobre el número de procesamiento entablados, condenas y sanciones impuestas en aplicación de la ley núm. 2005-06 y pidió al Gobierno que las proporcionara.

La Comisión toma nota de la indicación de la CSI, según la cual se calcula que, en 2019, más de 100 000 niños *talibés* se han visto obligados a mendigar en Senegal. Solo en Dakar hay casi 30 000 niños en estas condiciones. Un estudio realizado en 2017 determinó que hay más de 14 800 niños que son víctimas de la mendicidad forzada en Saint-Louis y reveló que 187 de las 197 *daaras* de la ciudad envían a los niños a mendigar al menos durante una parte del día. Entre junio de 2016 y marzo de 2017, la primera fase del programa para «librarlos de esta práctica», 1 547 niños, entre ellos 1 089 niños *talibés*, fueron retirados de las calles de Dakar. Sin embargo, de los niños declarados «retirados», 1 006 fueron devueltos al cuidado de sus maestros coránicos, que les habían obligado a someterse a la mendicidad, y los cuales les devolvieron a su vez a las *daaras* (escuelas coránicas). El número de niños mendigos en Dakar solo disminuyó durante el primer mes del programa, cuando los maestros coránicos tenían posibles sanciones. Al cabo de unos meses, ante el fracaso de la investigación y el enjuiciamiento de los culpables, se ha vuelto a la situación inicial. Aunque la segunda fase del programa no repite algunos de los errores de la primera fase y garantiza la devolución de los niños a sus padres, el programa no garantiza que se haga justicia contra los maestros coránicos que obligaron a los niños a mendigar. La CSI informa que, a pesar de la naturaleza generalizada y patente de los abusos, las investigaciones y los enjuiciamientos son sumamente escasos. Durante el primer año de este programa, ningún maestro coránico vio sometida su *daara* a investigación por parte de la policía, ni su expediente llegó a los tribunales, así como tampoco fue detenido o procesado por obligar a niños *talibés* a mendigar. La policía sigue sin investigar los casos de mendicidad forzada. En cambio, persiste la práctica consistente en enjuiciar a los maestros coránicos por delitos menos graves en virtud de otras leyes, en lugar de enjuiciarlos por la explotación de niños *talibés* en virtud de la ley núm. 2005-06 o del Código Penal. Según la observación de la CSI, entre 2018 y 2019, tres maestros coránicos fueron condenados, en virtud de la citada ley núm. 2005-06, por obligar a los niños a mendigar. Al parecer, los tres acusados habrían sido condenados a dos años de prisión con suspensión de la pena, dos y tres años de reclusión, respectivamente. Cuando los funcionarios identificaron un posible caso de mendicidad forzada, a menudo impusieron sanciones administrativas a los presuntos autores en lugar de investigarlos y enjuiciarlos por la comisión de un delito.

En su respuesta a los comentarios formulados por la CSI, el Gobierno señala que, para hacer frente a las dificultades en la aplicación de la ley, el Ministro encargado de la protección de la infancia ha incorporado en sus actividades de comunicación medidas para fomentar en los responsables de la judicatura la represión de los autores de delitos contra los niños.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que, del 6 al 10 de noviembre de 2017, la Interpol puso en marcha en algunos países de la subregión, incluido el Senegal, una operación denominada «Epervier», en la que participaron los actores nacionales. Según el Gobierno, en el informe anual de la CNLTP y en el estudio sobre la evaluación de la ley se ha determinado que se produjeron varios enjuiciamientos y condenas. En marzo de 2017, se instruyeron dos procedimientos judiciales para recabar información contra cuatro personas, y una persona ha sido ya imputada. No obstante, la Comisión observa que, según el informe presentado por el Gobierno al Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en agosto de 2018, durante el periodo 2009-2016 solo se pronunció una sentencia condenatoria por explotación de la mendicidad de otra persona, violencia física y agresiones, delitos previstos y sancionados por el artículo 3 de la ley núm. 2005-06 (CCPR/C/SEN/5, párrafos 110 a 113). Observa además que, en sus observaciones finales, de 30 de enero de 2019, el Comité de las Naciones Unidas contra la Tortura manifiesta que sigue preocupado por las alegaciones de connivencia de las autoridades en ese fenómeno y por el hecho de que no se actúe judicialmente contra los morabitos que abusan de los niños, salvo en los casos de muerte o abusos extremos. Recomienda al Estado que refuerce la aplicación de las leyes nacionales y lleve a cabo investigaciones exhaustivas e imparciales de los casos de trata, malos tratos y abusos sexuales de que son víctimas los niños en las *daaras* y otras escuelas, y vele por que los responsables, incluidos los agentes del Estado que no investiguen esas denuncias, sean enjuiciados y, si son declarados culpables, castigados con penas apropiadas (CAT/C/SEN/CO/4, párrafos 31 y 32). La Comisión **lamenta profundamente** la persistencia del fenómeno de la explotación económica de los niños *talibés* y el escaso número de enjuiciamientos incoados en

virtud del artículo 3 de la ley núm. 2005-06. Recuerda una vez más que, en virtud del artículo 7, párrafo 1, del Convenio, el Gobierno debe adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se da efecto al Convenio, incluso mediante la aplicación de sanciones penales suficientemente eficaces y disuasorias. **Por consiguiente, insta al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias para que el artículo 3 de la ley núm. 2005-06 se aplique en la práctica a las personas que se dedican a la mendicidad de niños talibés menores de 18 años con fines de explotación económica. Observando el escaso impacto de las medidas adoptadas, la Comisión pide una vez más al Gobierno que redoble sus esfuerzos para fortalecer de manera efectiva la capacidad de los agentes encargados de la aplicación de la ley, a que vele por que se enjuicie a los autores y a los funcionarios públicos que son cómplices y que no investiguen esas denuncias y a que se impongan en la práctica sanciones suficientemente disuasorias a los culpables. Al tiempo que toma nota con profunda preocupación de la falta de información a este respecto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que facilite estadísticas sobre el número de enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas en virtud de la ley núm. 2005-06.**

Artículo 7, párrafo 2. *Medidas efectivas dentro de un plazo de tiempo determinado. Apartados a) y b).* Impedir que los niños se vean involucrados en las peores formas de trabajo infantil y prestarles ayuda para librarlos de ellas. Niños talibés. La Comisión ya ha tomado nota de los diversos programas de modernización de las *daaras* y de formación de maestros, así como de los diversos planes marco para eliminar las peores formas de trabajo infantil. Pidió al Gobierno que adoptara medidas para proteger a los niños talibés de la venta y la trata y del trabajo forzoso u obligatorio y para garantizar su readaptación e integración social; y que proporcionara información sobre las medidas adoptadas a este respecto en el marco del Proyecto de apoyo a la modernización de las *daaras* (PAMOD); así como estadísticas sobre el número de niños talibés que habían sido librados de las peores formas de trabajo infantil y que se habían beneficiado de medidas de rehabilitación e integración social en el centro GINDDI.

La Comisión toma nota de la observación de la CSI de que la aplicación del PAMOD es extremadamente lenta. Hasta que no se apruebe la ley que regula las *daaras*, no se puede instaurar el sistema nacional de reglamentación de las *daaras*. Mientras tanto, la inspección de las *daaras* parece carecer de directrices e instrucciones claras sobre su función y no parece estar elaborando planes para combatir la mendicidad y el abuso infantil en las *daaras*. También es difícil saber si la inspección tiene la intención de inspeccionar todas las *daaras*, o solo las que figuran inscritas como «modernas», lo que crea el riesgo de que las *daaras* no registradas puedan seguir operando sin control alguno. La Comisión toma nota de que, según la CSI, el número de niños talibés víctimas de mendicidad forzosa y otros abusos graves por parte de sus maestros coránicos, en 2017 y 2018, sigue siendo alarmante. Los abusos documentados incluyen asesinatos, palizas, abusos sexuales, encadenamientos y encarcelamientos, así como muchas formas de abandono y puesta en peligro, y han ocurrido en al menos ocho de las 14 regiones administrativas de Senegal. Un informe documenta la muerte de 16 niños talibés que fueron víctimas de abusos, negligencia o peligro por parte de maestros coránicos o sus ayudantes en las regiones de Saint-Louis, Diourbel y Thiès entre 2017 y 2018. Además, en 2017 y 2018 se produjeron 61 casos de palizas o malos tratos físicos a talibés por parte de maestros coránicos o sus ayudantes y 14 casos de niños encarcelados, atados o encadenados en las *daaras*. Se encontraron numerosas *daaras* con entre docenas y cientos de niños talibés en condiciones extremas de suciedad y miseria, a menudo en edificios sin terminar, sin paredes, pisos o ventanas. El aire que respiraban y la tierra que pisaban estaban llenos de basura, aguas residuales y moscas, y los niños dormían apiñados a docenas en una sola habitación o al aire libre, a menudo sin mosquitera. Hasta la fecha, el programa de modernización de las *daaras* parece centrarse más en la construcción de nuevas *daaras* «modernas» que en la mejora de la infraestructura y las prácticas de las *daaras* existentes.

A este respecto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que se han emprendido varias iniciativas con los asociados para el desarrollo para la construcción y el equipamiento de 64 *daaras* modernas, 32 de las cuales no son públicas, y la concesión de subvenciones a 100 propietarios de *daaras*. Se movilizó una dotación de 3 750 millones de francos CFA para financiar un proyecto piloto de modernización de las *daaras*, que incluye la formación de 32 directores de *daaras* no públicas del PAMOD en gestión administrativa y pedagógica en marzo de 2016, así como la formación de 224 profesores coránicos, 160 profesores de lengua árabe y 160 profesores de lengua francesa de *daaras* no públicas, que comenzó el 14 de julio de 2016. Además, en respuesta a las observaciones de la CSI, el Gobierno señala que la aplicación del PAMOD, cuya expiración está prevista para diciembre de 2019, llevó a la construcción de 15 *daaras* modernas y a la contratación de sus directores. Asimismo, se están tomando medidas para reclutar niños talibés en los programas de cobertura universal de salud (CMU/Talibés). Por otra parte, con miras a poner fin a la explotación de niños, el Ministro para la Protección de la Infancia ha emprendido consultas con todas las partes interesadas para fortalecer el marco de colaboración en aras de la aplicación del Plan nacional de acción para la erradicación de la mendicidad infantil.

Sin embargo, la Comisión observa que, en sus observaciones finales de 13 de noviembre de 2019, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas sigue profundamente preocupado por la persistencia de la práctica actual en algunas escuelas coránicas dirigidas por morabitos de utilizar a los niños con fines económicos, lo que también les impide a estos últimos tener acceso a su derecho a la salud, la educación y a unas buenas condiciones de vida (E/C.12/SEN/CO/3, párrafo 26). La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de la situación de los niños talibés víctimas de mendicidad forzosa y de otros abusos graves por parte de sus maestros coránicos. **En este contexto, la Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos y adopte sin demora las medidas necesarias para proteger a los niños talibés de la venta y la trata y del trabajo forzoso u obligatorio, y para garantizar su rehabilitación e integración social. Le pide que proporcione información sobre las medidas adoptadas, en particular en el marco del Programa para la mejora de la calidad, la equidad y la transparencia en el sector de la educación y la formación (PAQUET) y del PAMOD para la modernización del sistema daara. La Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno pueda proporcionar, en su próxima memoria, estadísticas sobre el número de niños talibés que han sido retirados de las peores formas de trabajo infantil y que se han beneficiado de medidas de reintegración e integración social.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Seychelles

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación General de Empleadores de Seychelles (GETUS), que se recibieron el 5 de septiembre de 2019.

Artículo 3, 1) y 2), del Convenio. Edad mínima de admisión a los trabajos peligrosos y determinación de estos trabajos. En relación con la adopción de la lista de trabajos peligrosos, la Comisión pide al Gobierno que se remita a sus comentarios en virtud de los artículos 3, d), y 4, 1), del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Artículo 3, 3). Trabajos peligrosos a partir de los 16 años. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que en virtud del artículo 22, 4), del Reglamento sobre las condiciones de empleo, el funcionario competente puede otorgar excepcionalmente un permiso especial por escrito para el empleo de niños de 15 a 17 años en las circunstancias que figuran en el artículo 22, 1) y 2), y pidió al Gobierno que modificara la legislación para ponerla en conformidad con los requisitos del artículo 3 del Convenio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere de nuevo a las enmiendas legislativas propuestas para autorizar que solo puedan realizar trabajos peligrosos los niños de 16 años y mayores a condición de que se proteja su salud, seguridad y moralidad. También toma nota de que el Gobierno indica se espera que en un futuro próximo se tomen las medidas necesarias para adoptar esas propuestas. A este respecto, la Comisión toma nota de las observaciones de la GETUS según las cuales los diversos tipos de trabajos peligrosos deberían prohibirse a los menores de 18 años en todas las circunstancias. La Comisión recuerda que, en virtud del artículo 3, 3), del Convenio, solo las personas a partir de la edad de 16 años podrán ser admitidas a todo tipo de empleo o trabajo según lo previsto en el artículo 3, 1), previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que estos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente. **Habida cuenta de que ha estado planteando esta cuestión desde 2004, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que se adopten cuanto antes las enmiendas legislativas necesarias.**

Artículo 7, 1) y 3). Edad mínima para realizar trabajos ligeros y determinación de las actividades que se consideran como tales. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 21 del Reglamento sobre las condiciones de empleo, se prohíbe a los niños menores de 15 años de edad realizar cualquier tipo de trabajo, incluidos trabajos ligeros. También tomó nota de que las propuestas para incluir disposiciones que permitan el empleo de niños de entre 13 y 15 años de edad en trabajos ligeros se examinarían en el marco de nuevas discusiones. A este respecto, la Comisión recordó que, en virtud del artículo 7, 3), del Convenio, la autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de los niños de entre 13 y 15 años de edad. Además, deben establecerse el número de horas y las condiciones en que podrán llevarse a cabo los trabajos ligeros.

La Comisión toma nota de que, en respuesta a su solicitud, el Gobierno indica que la introducción de los trabajos ligeros para los niños de 13 y 14 años estará sujeta a las condiciones aprobadas por el funcionario competente y que estos trabajos solo se permitirán durante las vacaciones escolares. Asimismo, señala que se elaborará una lista de trabajos ligeros aceptados. A este respecto, la Comisión también toma nota de que el Gobierno se refiere a las disposiciones pertinentes del proyecto de ley de empleo de 2017. **Habida cuenta de que plantea esta cuestión desde 2004, la Comisión expresa la firme esperanza de que el proyecto de ley que contiene disposiciones que permiten el empleo de niños de entre 13 y 15 años de edad en trabajos ligeros será adoptada en un futuro cercano. Asimismo, pide al Gobierno que garantice que el proyecto de ley contiene disposiciones que regulan el trabajo ligero de conformidad con el artículo 7, 3), del Convenio.**

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

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Seychelles (SFWU), que se recibieron el 6 de septiembre de 2019.

Artículos 3 y 7, 1), del Convenio. Peores formas de trabajo infantil, sanciones y aplicación en la práctica. Apartado b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución. La Comisión expresó anteriormente su profunda preocupación por la situación de los menores de 18 años que podrían dedicarse a la prostitución, en particular a prestar servicios sexuales a turistas, sobre la base de lo que se indica en el informe de la misión de 2014 de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños (A/HRC/26/37/Add.7, párrafos 10 y 11). En ese informe también se hace referencia a una serie de factores que dificultan la investigación y el enjuiciamiento eficaces y rápidos de los casos de trata, incluida la falta de comprensión amplia de las disposiciones penales pertinentes por parte de los funcionarios de policía (párrafos 46 y 47).

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica, en respuesta a la solicitud de la Comisión, que se notificaron cuatro presuntos casos de prostitución infantil, uno de los cuales es objeto de

examen y los otros tres fueron comunicados a la instancia competente para iniciar acciones judiciales y posteriormente se remitieron al Tribunal Supremo. El Gobierno añade que, en algunos presuntos casos de prostitución infantil, las supuestas víctimas se niegan a que la policía investigue. A este respecto, la Comisión también toma nota de que en sus observaciones finales de 2018 el Comité de los Derechos del Niño (CRC) de las Naciones Unidas se refiere a la vulnerabilidad de los niños a la explotación sexual con fines comerciales, así como a su vulnerabilidad en el país a la trata con fines de explotación sexual en el contexto del auge del sector del turismo, y a las denuncias de casos de prostitución forzada por parte de familiares para que sirvan de sustento económico de la familia (CRC/C/SYC/CO/5-6, párrafo 24). Asimismo, toma nota de que el CRC recomienda, entre otras cosas, que: i) se realicen investigaciones sobre la naturaleza y el alcance de la explotación sexual de niños; ii) se imparta formación específica a la judicatura y a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, y iii) se ofrezcan canales accesibles, confidenciales y de fácil uso para los niños para denunciar tales violaciones (párrafo 25). La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno no transmite la información solicitada sobre los progresos realizados en materia de recopilación de datos sobre los niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil. ***Habida cuenta de lo anterior, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que se identifican a las personas sospechosas de utilizar, reclutar u ofrecer a niños para la prostitución, y se llevan a cabo investigaciones en profundidad y enjuiciamientos a este respecto. Asimismo, le pide que proporcione información estadística sobre el número y la naturaleza de las infracciones notificadas, y sobre las investigaciones y los enjuiciamientos realizados. A este respecto, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre el resultado de los cuatro casos de prostitución infantil notificados, tres de los cuales se transmitieron a la instancia competente para iniciar acciones judiciales y posteriormente se remitieron al Tribunal Supremo, incluida información sobre las condenas y las sanciones penales impuestas. La Comisión también pide de nuevo al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que se dispone de suficientes datos sobre la participación de niños en las peores formas de trabajo infantil, en particular en la explotación sexual comercial.***

Artículos 3, d) y 4, 1). ***Peores formas de trabajo infantil. Trabajos peligrosos y determinación de esos trabajos.*** En seguimiento de sus solicitudes anteriores a este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica de nuevo que se han realizado propuestas para incluir el proyecto de lista de tipos de trabajos peligrosos en el Reglamento sobre las condiciones de empleo y que se espera que en un futuro próximo se tomen las medidas necesarias para su adopción. A este respecto, la Comisión también toma nota de las observaciones realizadas por la SFWU respecto a que es necesario que el Gobierno mantenga su compromiso de revisar ciertas disposiciones de la legislación nacional para ponerlas en conformidad con las disposiciones de los Convenios en materia de trabajo infantil. ***Habida cuenta de que ha estado planteando esta cuestión desde 2004, la Comisión insta al Gobierno a dar seguimiento a su compromiso reiterado y a tomar las medidas necesarias para garantizar la enmienda del Reglamento sobre las condiciones de empleo y la adopción, en un futuro cercano, del proyecto de lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Sierra Leona

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2011)

La Comisión toma nota con ***preocupación*** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 2, 1), del Convenio. ***Campo de aplicación.*** La Comisión tomó nota con anterioridad de que, en virtud del artículo 129 de la Ley de 2007 sobre los Derechos del Niño, las disposiciones relativas al empleo de niños se aplican al empleo en la economía, tanto formal como informal. No obstante, de conformidad con los artículos 52 y 53 de la Ley de 1960 sobre los Empleadores y los Trabajadores, los niños menores de 15 años de edad no pueden estar ocupados, ni trabajar en una empresa industrial, pública o privada, o en una sucursal de esta empresa o en un buque, con excepción de las empresas o de los buques en los que solo están ocupados los miembros de la misma familia.

La Comisión toma nota, en la memoria del Gobierno, de la ausencia de información sobre este punto. ***Tomando nota de las divergencias en la aplicación de las disposiciones relativas a la edad mínima, la Comisión solicita nuevamente al Gobierno que haga lo necesario para armonizar las disposiciones de la Ley sobre los Empleadores y los Trabajadores y las de la Ley sobre los Derechos del Niño, con el fin de que los niños que trabajan en todos los sectores de la actividad económica, incluidas las empresas familiares, gocen también de la protección prevista en el Convenio.***

Artículo 3, 2). ***Determinación de los trabajos peligrosos.*** La Comisión tomó nota con anterioridad de que, en virtud del artículo 128, 3), de la Ley sobre los Derechos del Niño, los tipos de trabajo peligrosos prohibidos a los niños menores de 18 años son especialmente los siguientes: el trabajo en el mar; el trabajo en las minas y en las canteras; el trabajo que implique el transporte de cargas pesadas; el trabajo en las industrias manufactureras que producen o utilizan productos químicos; el trabajo en lugares en los que se utilizan máquinas, y, sobre todo, el trabajo en bares, hoteles y lugares de diversión en los que una persona corre el riesgo de quedar expuesta a una conducta inmoral. La Comisión también tomó nota de que el artículo 126 de la Ley sobre los Derechos del Niño y el artículo 48 de la Ley sobre los Empleadores y los Trabajadores, prohíben el trabajo nocturno de las personas menores de 18 años de edad. La Comisión tomó nota asimismo de la indicación del Gobierno, según la cual el

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social confeccionó una lista de los tipos de trabajo peligrosos prohibidos a los niños menores de 18 años, previa consulta con los interlocutores sociales, los organismos de protección de la infancia y las organizaciones de la sociedad civil. Esta lista fue validada y espera la aprobación del Gabinete en su calidad de instrumento legal complementario.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que la lista de los tipos de trabajo peligrosos aún espera la aprobación del Gabinete. **La Comisión expresa nuevamente la firme esperanza de que el Gobierno tome las medidas necesarias para que se adopte próximamente la lista de los tipos de trabajo peligrosos prohibidos a los niños menores de 18 años de edad. Pide al Gobierno que comuniqué informaciones sobre todo progreso realizado al respecto.**

Artículo 3, 3). *Admisión a los trabajos peligrosos a partir de la edad de 16 años.* La Comisión tomó nota con anterioridad de que el artículo 54, 2), de la Ley sobre los Empleadores y los Trabajadores, permite que las personas de sexo masculino que hayan alcanzado la edad de 16 años efectúen trabajos subterráneos en las minas, con la condición de presentar un certificado médico de aptitud para este tipo de trabajo. Sin embargo, parece que ninguna disposición obliga a garantizar que los jóvenes de 16 a 18 años de edad que realizan trabajos peligrosos reciban una instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente, como exige el artículo 3, 3), del Convenio.

La Comisión toma nota de la ausencia de información sobre ese punto. Recuerda nuevamente al Gobierno que, de conformidad con el artículo 3, 3), del Convenio, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrá autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años a condición de que estos jóvenes hayan recibido una instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente. **En consecuencia, la Comisión solicita nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar el respeto de las condiciones establecidas en el artículo 3, 3), del Convenio.**

Inspección del trabajo. La Comisión tomó nota con anterioridad de que, en virtud de las disposiciones del artículo 132 de la Ley sobre los Derechos del Niño, un funcionario del trabajo de distrito, deberá efectuar la investigación que considere necesaria para garantizar que se respeten estrictamente las disposiciones de la parte VIII de la ley relativa al empleo de los niños y los jóvenes en la economía informal. A los fines de este artículo, toda persona puede ser interrogada por el funcionario del trabajo de distrito. Además, cuando ese funcionario esté razonablemente convencido de que no se respetan las disposiciones de esta parte, deberá avisar a la policía, la que deberá investigar y adoptar las medidas que correspondan para perseguir al autor de la infracción. La Comisión tomó nota asimismo de que disposiciones análogas figuran en el artículo 133 de la Ley sobre los Derechos del Niño, en lo que respecta a la aplicación por el Consejo de distrito de las disposiciones federativas relativas al empleo de niños en la economía informal. La Comisión también tomó nota de la información del Gobierno, a saber, que la Unidad del trabajo infantil, instituida dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se encarga asimismo de controlar el trabajo infantil en los lugares de trabajo. En su memoria, el Gobierno también indicó que las inspecciones realizadas en la economía informal concluyeron que no existía el trabajo infantil. Sin embargo, se realizaron pocas inspecciones en la economía informal y, en consecuencia, no se dispuso de datos pertinentes sobre el trabajo infantil en ese sector. Además, el Gobierno indicó en su memoria que los inspectores del trabajo, los investigadores y las demás entidades principales encargadas de la aplicación de la ley, aún funcionan en el marco de legislaciones antiguas y no tienen la formación necesaria para controlar el trabajo infantil.

La Comisión toma nota de que, en sus comentarios de 2013 acerca de la aplicación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), tomó nota de que la inspección del trabajo en Sierra Leona era prácticamente inoperante. **Por consiguiente, la Comisión solicita nuevamente al Gobierno que tenga a bien adoptar las medidas necesarias para reforzar el funcionamiento de la inspección del trabajo, a efectos de que pueda controlar efectivamente el trabajo infantil en la economía formal e informal. La Comisión también solicita nuevamente al Gobierno que tenga a bien comunicar informaciones sobre el funcionamiento de las unidades de trabajo infantil, en lo que atañe a las inspecciones relativas al trabajo infantil realizadas y sobre el número y la naturaleza de las infracciones comprobadas.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión tomó nota anteriormente de la información publicada por la OIT, el 12 de junio de 2008, en la que se indicaba que más de la mitad de todos los niños de edades comprendidas entre los 7 y 14 años eran niños trabajadores. Al tiempo de tomar nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión expresa su preocupación por el elevado número de niños que no alcanzan la edad mínima legal que están ocupados en el trabajo infantil en Sierra Leona. La Comisión también toma nota del informe sobre el proyecto TACKLE (combatir el trabajo infantil mediante la educación) de la OIT, según el cual en el marco del TACKLE y del Programa de Información Estadística y de Seguimiento en materia de Trabajo Infantil (SIMPOC) se realizó en Sierra Leona, una Encuesta nacional sobre el trabajo infantil en 2010-2011, cuyo informe aún no ha sido publicado.

La Comisión toma nota de que el Gobierno proporcionó los resultados de la Encuesta nacional de 2011 sobre el trabajo infantil en sus respuestas escritas a la lista de cuestiones en relación con el tercer, cuarto y el quinto informe periódico, de septiembre de 2016, presentados al Comité de los Derechos del Niño (CRC/C/SLE/Q/3-5/Add.1, anexo II) conforme a los cuales el 45,9 por ciento de los niños de edades entre los 5 y los 17 años estaban ocupados en el trabajo infantil. En especial, el 31 por ciento de los niños de entre 5 y 14 años de edad estaban ocupados en el trabajo infantil, y el 22 por ciento de los niños de entre 5 a 17 años de edad realizaban trabajos peligrosos. Asimismo, la Comisión toma nota de que según el *Estado mundial de la infancia 2014* (UNICEF), más de una cuarta parte (26 por ciento) de los niños de entre 5 y 17 años efectuaban trabajos peligrosos. La Comisión expresa su **profunda preocupación** por el elevado número de niños ocupados en el trabajo infantil y en trabajos peligrosos. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para prevenir y eliminar el trabajo infantil en el país. También pide al Gobierno que proporcione información sobre la forma en que se aplica el Convenio en la práctica, incluidos datos estadísticos sobre el empleo de niños y jóvenes.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Somalia

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2014)

La Comisión toma nota de la primera memoria del Gobierno y de las observaciones de la Federación de Sindicatos de Somalia (FESTU), recibidas el 1.º de septiembre de 2018.

Artículos 3 y 7, 1) del Convenio. Las peores formas de trabajo infantil y las sanciones. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud. Reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su utilización en conflictos armados. El Gobierno indica en su memoria que el artículo 29 de la Constitución provisional de 2012 establece el derecho de los niños a ser protegidos de los conflictos armados y a no ser utilizados en ellos (párrafo 6). Además, indica que el Ejército Nacional de Somalia emitió una orden de estado mayor (núm 1), en la que se establece que los niños menores de 18 años no pueden alistarse en el ejército.

La Comisión toma nota de que el proyecto de Código del Trabajo de 2019 prevé, en su artículo 7, titulado «Esclavitud y trabajo forzoso y reclutamiento de niños en las fuerzas armadas», la prohibición del reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su utilización en conflictos armados, que se considera una forma de trabajo forzoso u obligatorio. La pena para los infractores con arreglo a esta disposición es una multa o una pena de prisión de un mínimo de tres años y un máximo de diez años, o ambas cosas a la vez.

Según el Gobierno, el Ejército Nacional de Somalia se ha beneficiado de la capacitación en materia de derechos humanos y de una continua sensibilización para combatir la utilización de niños en los conflictos armados. Sin embargo, el Gobierno afirma que existen lagunas en las esferas de la aplicación de la ley para proteger adecuadamente a los niños de las peores formas de trabajo infantil, especialmente en las partes del país que no están bajo el control del Gobierno. Indica que se han detectado casos de reclutamiento de niños por grupos armados no estatales, incluso para utilizarlos como espías, cuando abren y cierran puestos de control, y para unirse a sus grupos armados. En 2017, los extremistas de Al-Shabaab intensificaron su campaña de reclutamiento forzoso de niños de tan solo 8 años de edad. Según la política de protección social de 2019, el reclutamiento de niños por los grupos armados ha incluido la amenaza de ataques a los ancianos, los maestros de las escuelas religiosas islámicas y las comunidades de las zonas rurales si no proporcionaban miles de niños de tan solo 8 años de edad para utilizarlos en conflictos armados. En las observaciones de la Federación de Sindicatos Somalíes (FESTU) recibidas el 1.º de septiembre de 2018 también se afirmaba que las milicias y los extremistas de Al-Shabaab reclutaban y utilizaban a los niños por la fuerza como soldados.

La Comisión toma nota de que, según el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados de junio de 2020, en 2019 se verificó el reclutamiento y la utilización en conflictos armados de 1 442 niños y 53 niñas, algunos de los cuales tenían apenas ocho años. Al-Shabaab seguía siendo el principal perpetrador, pero las fuerzas de seguridad gubernamentales, las fuerzas regionales y las milicias de los clanes también reclutaban y utilizaban niños. Se verificaron un total de 1 158 casos de secuestro de niños, principalmente con fines de reclutamiento y utilización en conflictos armados, así como 703 casos de niños muertos o mutilados y más de 200 casos de niñas violadas y víctimas de violencia sexual. El Secretario General subrayó el creciente número de violaciones atribuidas a las fuerzas de seguridad gubernamentales (A/74/845-S/2020/525, párrafos 137, 139, 140, 142 y 145). Además, observa que, en su informe de 24 de diciembre de 2019, la Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los niños y los conflictos armados especificó que en Somalia, donde en 2019 se verificaron las cifras más elevadas de violencia sexual, las niñas sufrían abusos sexuales durante su vinculación con las fuerzas y grupos armados y eran casadas por la fuerza con combatientes. También afirmó que el secuestro era la principal forma en que Al-Shabaab reclutaba por la fuerza a niños para utilizarlos como combatientes en Somalia (A/HRC/43/38, párrafos 27 y 32). La Comisión debe **deplorar** que se siga reclutando y utilizando a niños en el conflicto armado de Somalia, especialmente porque ello entraña otras violaciones de los derechos de los niños, como secuestros, asesinatos y violencia sexual. ***Si bien reconoce la complejidad de la situación imperante sobre el terreno y la existencia de un conflicto armado y de grupos armados en el país, la Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas con carácter urgente para asegurar la desmovilización plena e inmediata de todos los niños y poner fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años por las fuerzas armadas y los grupos armados de Somalia. La Comisión también insta al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y eficaces para garantizar la investigación exhaustiva y el enjuiciamiento enérgico de todas las personas declaradas culpables de reclutar a niños menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados y a que vele por que se impongan en la práctica sanciones suficientemente eficaces y disuasorias. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número y la naturaleza de las investigaciones realizadas contra los autores de esos delitos, así como sobre el número de enjuiciamientos llevados a cabo, así como sobre el número de enjuiciamientos realizados y el número y la naturaleza de las penas impuestas.***

Artículos 6 y 7, 2), a) y b). Programas de acción y medidas efectivas y en un plazo determinado para la prevención, la asistencia y la eliminación. Niños reclutados por la fuerza para su utilización en conflictos armados. El Gobierno indica que firmó una hoja de ruta para poner fin al reclutamiento y la utilización de niños en los conflictos, en 2019.

La Comisión toma nota de que, en su informe de marzo de 2020 sobre los niños y el conflicto armado en Somalia, el Secretario General de las Naciones Unidas especificó que esa hoja de ruta, cuyo objetivo es acelerar la aplicación de los planes de acción de 2012 para prevenir y combatir el reclutamiento y la utilización y el asesinato y la mutilación de niños, incluye compromisos renovados de fortalecer el marco legislativo, fomentar la capacidad y sensibilizar a las fuerzas de seguridad y examinar las tropas. En la hoja de ruta también se prevé la creación de grupos de trabajo regionales sobre los niños y los conflictos armados, a fin de aplicar los planes de acción a nivel de los Estados Miembros de la Federación (S/2020/174, párrafos 65 y 69). La Comisión observa que la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia (UNSOM) especificó que la hoja de ruta para poner fin al reclutamiento y la utilización de niños en los conflictos detalla medidas para liberar a los niños vinculados a las fuerzas armadas y reintegrarlos en sus comunidades.

La Comisión toma nota, además, de que el Secretario General de las Naciones Unidas indicó en su informe de marzo de 2020 que el Gobierno estaba elaborando una estrategia nacional encaminada a prevenir el reclutamiento de niños y facilitar la liberación y la reintegración de los niños vinculados a grupos armados, y una estrategia nacional de asistencia a las víctimas con el fin de apoyar a los supervivientes del conflicto armado, incluidos los niños afectados por el conflicto (S/2020/174, párrafo 67).

Según el informe del Gobierno al Comité de los Derechos del Niño, de octubre de 2019, el Programa Nacional para el tratamiento y el manejo de los combatientes desarmados se centra en la divulgación, la recepción, la detección, la rehabilitación y la inserción de los niños que han participado anteriormente en el conflicto (CRC/C/SOM/1, párrafo 362). Sin embargo, según el Informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados de junio de 2020, en 2019 se detuvo a 236 niños por su presunta asociación con grupos armados por parte de las fuerzas de seguridad nacionales y regionales (A/74/845-S/2020/525, párrafo 138). **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que los niños retirados de las fuerzas o grupos armados sean tratados como víctimas y no como delincuentes. También pide al Gobierno que proporcione información sobre la adopción y aplicación de las estrategias nacionales mencionadas anteriormente para prevenir el reclutamiento de niños, facilitar la liberación y la reintegración social de los niños vinculados a grupos armados y prestarles asistencia, incluida toda atención especial que se haya prestado a la retirada, rehabilitación e integración social de las niñas. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la manera en que se ha aplicado el Programa nacional de tratamiento y manejo de los combatientes desvinculados a los niños reclutados en los grupos armados y las fuerzas armadas.**

Artículo 7, 2). Apartado a). *Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica gratuita.* El Gobierno indica que el restablecimiento de la enseñanza gratuita es una de sus prioridades. Ha brindado oportunidades de escolarización gratuita en algunas regiones, y añade que se han establecido 22 escuelas gratuitas en el país. El Gobierno desea ejecutar programas para que más niños puedan volver a la escuela.

La Comisión toma nota de que, según la Política de Protección Social, las tasas de escolarización son reducidas en todo el país; y que, en el caso de las niñas, son considerablemente más bajas. Casi el 47 por ciento de los niños de 6 a 17 años de edad no están matriculados en la escuela. En 2015, la tasa neta de asistencia a la escuela primaria se estimó en un 21 por ciento para las niñas y un 30 por ciento para los niños (página 7). El Gobierno Federal de Somalia, junto con el Programa Mundial de Alimentos, está ejecutando un programa de alimentación escolar que abarca más del 20 por ciento de las escuelas primarias de todo el país. En los Estados Miembros de la Federación, la alimentación escolar se lleva a cabo en asociación con el Ministerio de Educación (página 15). Mejora la asistencia escolar de los niños y la seguridad alimentaria (página 34).

La Comisión también toma nota de que la Política Nacional de Empleo de 2019 establece que la Política Nacional de Educación y el Plan Estratégico Nacional para el Sector Educativo son esenciales para revisar el sistema educativo, que quedó completamente destruido por el conflicto (página 7). La Política Nacional de Empleo indica que el sector privado es el mayor proveedor de educación (página 10).

La Comisión toma nota, además, de que en el informe del Grupo del Banco Mundial de agosto de 2019 se subraya que las asignaciones de Somalia a la educación como parte del presupuesto nacional son de alrededor del 1 por ciento. Los Estados Miembros federales también gastan poco de sus propios recursos en educación (página 32).

En su informe sobre los niños y los conflictos armados de junio de 2020, el Secretario General de las Naciones Unidas afirmó que, con 64 ataques a la escuela en 2019, Somalia tiene una de las cifras más elevadas de ataques a la escuela. Los incidentes incluyeron el secuestro de maestros y alumnos, el asesinato y las amenazas contra los maestros y la destrucción y el saqueo de instalaciones (A/74/845-S/2020/525, párrafo 141). **Considerando que la educación es fundamental para impedir las peores formas de trabajo infantil, la Comisión alienta vivamente al Gobierno a que siga adoptando las medidas necesarias para mejorar el acceso de todos los niños, incluidas las niñas, a la enseñanza básica gratuita. Pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre los progresos realizados en relación con el acceso a la educación básica gratuita, en particular sobre la aplicación de la Política Nacional de Educación y el Plan Estratégico del Sector de la Educación Nacional. La Comisión también pide al Gobierno que comunique información**

sobre las tasas de matriculación, asistencia y finalización escolar en los niveles primario y secundario, así como sobre las tasas de abandono escolar.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Sri Lanka

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno (véase el párrafo relativo a la aplicación del Convenio en la práctica y la inspección del trabajo), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículo 2, 2), del Convenio. Elevar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. La Comisión había tomado nota con anterioridad de la información del Gobierno, según la cual el Ministerio de Trabajo y Relaciones Sindicales había iniciado el proceso de enmienda de la legislación laboral pertinente, como la Ley núm. 47, de 1956, sobre el Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños, con el fin de elevar la edad mínima de admisión al trabajo o al empleo de los 14 a los 16 años. Confiaba en que se adoptasen, en un futuro próximo, las enmiendas relativas a la elevación de la edad mínima de admisión al empleo a los 16 años.

La Comisión toma nota con **interés** de que el Gobierno indica en su memoria que ha logrado que el Gabinete de Ministros apruebe la elevación de la edad mínima de admisión al empleo de los 14 a los 16 años. El Gobierno señala que los proyectos de leyes y reglamentos revisados, en concreto, la Ley núm. 47, de 1956, sobre el Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños, la Ley núm. 19, de 1954, sobre los Empleados de Tiendas y Oficinas, la Ordenanza núm. 45, de 1942, sobre las Fábricas, y la Ley núm. 15, de 1958, sobre el Fondo de Previsión de los Empleados, que contienen disposiciones por las que se eleva la edad mínima de los 14 a los 16 años, entrarán en vigor en 2020. **La Comisión saluda las medidas adoptadas por el Gobierno para elevar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo de los 14 a los 16 años, y espera que los proyectos de leyes y reglamentos laborales mencionados se aprueben en un futuro cercano. La Comisión recuerda al Gobierno las disposiciones del artículo 2, 2), del Convenio, en las que se establece que todo Miembro que haya ratificado este convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que ha elevado la edad mínima que fijó inicialmente. La Comisión agradecería que el Gobierno considerara la posibilidad de enviar a la Oficina una declaración de esta índole, una vez que se haya elevado la edad mínima establecida en la legislación nacional a los 16 años.**

Artículo 2, 3). Escolaridad obligatoria. La Comisión ya había tomado nota con interés de la adopción del Reglamento núm. 1, de 2015, sobre la asistencia obligatoria de los niños a la escuela, que prevé la educación obligatoria de los 5 a los 16 años de edad. Sin embargo, la Comisión había constatado que la edad mínima de admisión al trabajo o al empleo era inferior a la edad en que termina la escolaridad obligatoria y, en consecuencia, había instado al Gobierno a que prosiguiese sus esfuerzos para elevar la edad mínima general. **Habida cuenta de que el Gobierno ha iniciado el proceso de elevación de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a los 16 años, la Comisión le pide una vez más que prosiga sus esfuerzos en la materia, a efectos de vincular dicha edad con la edad de finalización de la escolaridad obligatoria, de conformidad con el Convenio.**

Aplicación del Convenio en la práctica e inspección del trabajo. La Comisión había alentado anteriormente al Gobierno a que prosiguiese sus esfuerzos para garantizar la abolición progresiva del trabajo infantil y a que adoptase medidas efectivas para fortalecer la capacidad y ampliar el alcance de la inspección del trabajo para mejorar el seguimiento de los niños que trabajan en el sector informal, incluidos los trabajadores domésticos.

La Comisión toma nota de que el Gobierno comunica que hay un grupo de inspección especial que se encarga de inspeccionar los lugares de trabajo específicamente en materia de trabajo infantil, en el sector tanto formal como informal. En 2018 este grupo inspeccionó 472 lugares de trabajo. Además, existe un mecanismo para inspeccionar los lugares de trabajo, incluidos los hogares, en que se sospecha que pueda haber menores trabajando, según el cual son equipos interdepartamentales, compuestos por miembros de la policía y del Departamento de Asistencia Social y de Cuidado del Niño, los que llevan a cabo la inspección de forma conjunta. Así, en 2018 se llevaron a cabo 129 investigaciones interdepartamentales a raíz de denuncias relativas al trabajo infantil, que dieron lugar a dos causas judiciales. La Comisión toma nota además de que el Gobierno indica en su memoria complementaria que en 2019 se llevaron a cabo 169 investigaciones a raíz de denuncias relativas al trabajo infantil y se detectaron 12 casos. El Gobierno señala asimismo que las investigaciones llevadas a cabo a partir de denuncias de casos de trabajo infantil prosiguieron incluso durante el periodo de confinamiento debido a la COVID-19 con el fin de garantizar la seguridad y el bienestar de los niños. Así, hasta el 31 de agosto de 2020, se detectaron tres casos de trabajo infantil mediante investigaciones realizadas a raíz de 74 denuncias. Por otra parte, en 2019 se impusieron sanciones a cuatro empleadores y en 2020 a un empleador, y en 2019 se pagó una indemnización a dos víctimas de trabajo infantil.

Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno confirma que se han aumentado las medidas de sensibilización acerca de este asunto dirigidas a distintas partes interesadas, como los miembros de los Comités de Desarrollo del Niño, creados por el Ministerio de Asuntos de la Mujer y el Niño en los 25 distritos; los funcionarios del Departamento de Recursos Humanos y Empleo que trabajan en el terreno y están en contacto directo con los alumnos, los profesores y los padres, de los cinco distritos en los que se calcula que el trabajo infantil es más frecuente; y el público en general. Asimismo, en 2019, se impartieron cursos de formación sobre la legislación laboral que se aplica a los niños y la importancia de eliminar el trabajo infantil al personal del Departamento de Trabajo y del Departamento de Recursos Humanos y Empleo que trabaja en el terreno. Además, en junio de 2020, el canal oficial de YouTube del Departamento de Trabajo publicó cinco vídeos sobre la importancia de la prevención del trabajo infantil. Asimismo, el Gobierno declara que en 2017 se adoptó la Política Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil, y que se está elaborando un plan de acción nacional para aplicarla. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Comité Directivo Nacional del Ministerio de Trabajo se encarga de coordinar y supervisar la aplicación de la Política.

La Comisión toma nota de que, según la encuesta de actividades infantiles 2015-2016, la población infantil total de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años sometida al trabajo infantil ascendía a 43 714 niños (el 1 por ciento). Además, observa que en la Política Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil de 2017 se indica que el trabajo infantil está especialmente extendido en los ámbitos de la pesca, el turismo, las pequeñas haciendas privadas y el trabajo doméstico. Asimismo, la Comisión constata que tanto el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas como el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas expresaron su preocupación por que, a pesar de que se haya progresado notablemente, hay niños que siguen trabajando como vendedores callejeros o en el servicio doméstico, la agricultura, la minería, la construcción, las manufacturas, el transporte y la pesca (CRC/C/LKA/CO/5-6, párrafo 41, y E/C.12/LKA/CO/5, párrafo 43). ***Al tiempo que saluda las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión le pide que prosiga sus esfuerzos encaminados a la erradicación progresiva del trabajo infantil en el país, centrándose en la economía informal. Solicita al Gobierno que aporte información sobre las medidas tomadas y los resultados obtenidos al respecto, en particular en el marco de la Política Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil de 2017. Asimismo, le pide al Gobierno que siga transmitiendo información sobre las medidas que se adopten para fortalecer la capacidad y ampliar el alcance de la inspección del trabajo en lo relativo a los niños que trabajan en el sector informal, así como acerca del número de niños sometidos a trabajo infantil.***

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año (véase el apartado relativo a los *artículos 6 y 7, 2), a) y b)*, acerca de la explotación sexual de niños), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado a) y artículo 7, 2), a) y b). Venta y trata de niños, y medidas efectivas y en un plazo determinado para la prevención, asistencia y liberación de los niños de las peores formas de trabajo infantil. La Comisión tomó nota anteriormente de que en el país existen cuatro casas refugio, cuatro escuelas autorizadas y dos centros nacionales de formación y asesoramiento, que prestan servicios médicos, jurídicos y psicológicos a los niños víctimas de trata. El Gobierno señaló asimismo que, a nivel provincial, se mantenían 11 «lugares de seguridad» para los niños víctimas de trata, y que el Ministerio de Justicia había establecido un Grupo de Trabajo Nacional contra la Trata de Personas. Además, indicó que en 2016-2017, los fiscales habían logrado seis condenas por trata de niños. La Comisión pidió al Gobierno que indicara el número de niños víctimas de trata que se habían beneficiado de los servicios prestados por las casas refugio, las escuelas autorizadas y los centros nacionales de formación y asesoramiento. También pidió al Gobierno que continuara proporcionando información sobre el número de personas enjuiciadas, declaradas culpables y condenadas en lo que respecta a casos de trata de niños.

En su memoria, el Gobierno señala que ha adoptado diversas medidas para prevenir la trata de personas, incluido el desarrollo de campañas y programas de formación y sensibilización orientados a los funcionarios y al público en general. El Gobierno indica asimismo la adopción del Plan estratégico nacional para controlar y combatir la trata de personas 2015-2019. La puesta en práctica de este Plan estratégico incumbe fundamentalmente al Grupo de Trabajo Nacional contra la Trata de Personas, dirigido por el Ministerio de Justicia. El Gobierno señala además que el Grupo de Trabajo se encarga de supervisar y fortalecer la coordinación entre los actores estatales, aumentando la detección de las víctimas y el número de procesamientos, y mejorando la protección concedida a las víctimas. El Gobierno indica igualmente que, durante el periodo examinado, se notificaron a la Policía de Sri Lanka dos supuestos casos de trata de niños con fines de explotación laboral o de explotación sexual comercial. La Comisión toma nota de que, según las estadísticas de la Autoridad Nacional de Protección de la Infancia, en 2018, se notificaron 125 casos de trata. Toma nota de la indicación del Gobierno en su informe presentado al Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (CRC) en virtud del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño

relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (OPSC), de abril de 2019, de que existe una unidad especial en la Policía de Sri Lanka para investigar las denuncias relativas a la trata de niños (CRC/C/OPSC/LKA/Q/1/Add.1, párrafo 4). **Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para prevenir la trata de niños, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que se enjuicie efectivamente a los autores de la trata de niños y que se les impongan sanciones suficientemente efectivas y disuasorias en la práctica. Le pide que proporcione información a este respecto. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de niños víctimas de trata detectados por la unidad especial de la Policía establecida con este fin. Tomando nota de que el Gobierno no ha suministrado información sobre este punto, la Comisión le pide una vez más que indique el número de estos niños que se han beneficiado de los servicios prestados por las casas refugio, las escuelas autorizadas, y los centros nacionales de formación y asesoramiento.**

Apartado b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que los artículos 286A, 288A, 360A y 360B del Código Penal, en su forma enmendada, prohibían la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución o para actuaciones pornográficas. Tomó nota de la alta incidencia de niños en la prostitución. Por lo tanto, la Comisión instó al Gobierno a que intensificara sus esfuerzos para garantizar que los autores de dichos delitos fueran llevados ante la justicia, que se emprendieran investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos de los autores, y que se impusieran sanciones suficientemente efectivas y disuasorias.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, aunque la prostitución infantil prevalece en determinadas zonas del país, faltan estadísticas detalladas a este respecto. Indica, en su Política sobre la Eliminación del Trabajo Infantil en Sri Lanka (2017), que la explotación sexual de jóvenes varones (el fenómeno denominado «beach boy») en el sector turístico suscita una gran preocupación, debido al rápido incremento del turismo y a la voluntad de impulsar más aún este sector. El Gobierno señala además, en su informe presentado ante el CRC en virtud del OPSC, de octubre de 2018, que las cuestiones relativas a la explotación sexual de niños, la prostitución infantil y la pornografía infantil son fundamentales, habida cuenta de que el acceso cada vez mayor a la tecnología de la información y las comunicaciones ha dado lugar a la preocupación de que a través de esas plataformas los niños estén expuestos a algún tipo de perjuicio (CRC/C/OPSC/LKA/1, párrafo 2). En este informe, señala asimismo que se ha establecido una base de datos nacional sobre las denuncias recibidas por las dependencias adscritas a la policía, que contiene un segmento especial sobre las denuncias relativas a la explotación sexual y la pornografía (párrafo 59).

La Comisión toma nota asimismo de que, en su informe presentado al CRC en virtud del OPSC, de abril de 2019, el Gobierno indica que la Policía de Sri Lanka detectó en 2018 nueve casos de pornografía infantil y siete casos de reclutamiento de niños (CRC/C/OPSC/LKA/Q/1/Add.1, párrafo 2). Toma nota de que, en sus observaciones finales en virtud del OPSC, de julio de 2019, el CRC expresó su preocupación por las bajas tasas de enjuiciamiento y el elevado número de causas pendientes y por las denuncias de complicidad de las autoridades en relación con casos de prostitución infantil y pornografía infantil (CRC/C/OPSC/LKA/CO/1, párrafo 29). **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para combatir la prostitución infantil y la pornografía infantil, cerciorándose de que los artículos 286A, 288A, 360A y 360B del Código Penal se apliquen efectivamente a través de investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos de las personas sospechosas de la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, incluidos los funcionarios estatales sospechosos de complicidad. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de estos artículos en la práctica, indicando en particular la información contenida en la base de datos sobre las denuncias relativas a la prostitución y la pornografía con niños, el número de investigaciones, enjuiciamientos y condenas, y las sanciones específicas impuestas.**

Apartado d) y artículo 4, 3). Trabajos peligrosos y revisión de la lista de tipos peligrosos de trabajo. La Comisión tomó nota anteriormente de que, según la Encuesta de actividad de los niños 2015-2016, el 0,9 por ciento de los niños de 5 a 17 años de edad (39 007 niños) realizaban un trabajo peligroso. Sin embargo, el Gobierno señaló que no se habían detectado incidentes de trabajo peligroso realizado por niños en la economía formal. La Comisión tomó nota asimismo de que, según la información proporcionada por el Gobierno, el Comisario General del Trabajo había nombrado un comité para que revisara la lista de trabajos peligrosos de conformidad con las normas internacionales. Pidió al Gobierno que prosiguiera sus esfuerzos para garantizar la protección de los niños contra los trabajos peligrosos, en particular en la economía informal, y que suministrara información sobre la adopción de la nueva lista de tipos peligrosos de trabajo.

La Comisión toma nota de que, según la información comunicada por el Gobierno, en 2018 se inspeccionaron 472 lugares de trabajo con el fin de detectar específicamente trabajos peligrosos realizados por niños y trabajo infantil, a través de un programa especial de inspección de grupo, lo cual condujo a la detección de un caso de trabajo peligroso realizado por niños. El Gobierno indica que se llevaron a cabo actividades de sensibilización sobre los trabajos peligrosos, destinadas, entre otros, a todos los comités de distrito de desarrollo del niño, y al personal sobre el terreno del Departamento de Trabajo y Empleo en los cinco distritos en los que el trabajo infantil es más frecuente. La Comisión toma debida nota de la indicación

del Gobierno de que en 2018 se finalizó el nuevo proyecto de reglamento para las ocupaciones peligrosas, que abarca 77 formas de trabajo peligroso, y fue aprobado por el Gabinete de Ministros. El Gobierno también indica que suministrará una copia del reglamento, una vez se haya adoptado.

La Comisión toma nota del Plan nacional de acción para la protección y promoción de los derechos humanos 2017-2021, que incluye actividades para eliminar efectivamente las formas de trabajo peligrosas para los niños. **La Comisión alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para garantizar que los niños menores de 18 años de edad no estén ocupados en trabajos que sean perjudiciales para su salud, seguridad o moralidad, y a que siga suministrando información sobre las medidas adoptadas a este respecto. Pide al Gobierno que se cerciore de que el nuevo proyecto de reglamento para las ocupaciones peligrosas se adopte en un futuro cercano, y que facilite una copia de la lista una vez se haya adoptado.**

Artículos 6 y 7, 2), a) y b). Programas de acción y medidas efectivas y en un plazo determinado para la prevención, asistencia y liberación de los niños de las peores formas de trabajo infantil. Explotación sexual comercial de niños. La Comisión tomó nota anteriormente de la declaración del Gobierno de que se facilitaban al público y a los turistas programas de concienciación, a fin de promover un turismo seguro para los niños, y de que se había impartido formación a 360 miembros del personal hotelero acerca de la protección de los niños. Por consiguiente, la Comisión alentó al Gobierno a que intensificara sus esfuerzos para combatir el turismo sexual infantil.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en 2016, la Autoridad Nacional de Protección de la Infancia inició programas específicos relacionados con la política de tolerancia cero del Gobierno relativa al turismo sexual infantil orientados a los extranjeros en Bentota y Kalutara, dos ciudades costeras del país. El Gobierno indica asimismo que se han llevado a cabo programas para combatir el trabajo infantil y el turismo sexual infantil orientados a 1 893 beneficiarios en el sector de las plantaciones y al personal docente y sanitario.

La Comisión observa que uno de los objetivos del Plan Nacional de Acción para los Niños en Sri Lanka 2016-2020 es proteger a los niños contra todas las formas de explotación sexual en relación con la trata, la venta y las redes de explotación sexual comercial, y responder a las necesidades de rehabilitación de estos niños. Toma nota asimismo del Marco de Política y del plan nacional de acción para afrontar la violencia sexual y de género en Sri Lanka 2016-2020, que se centra, entre otros aspectos, en prevenir la explotación sexual comercial de niños, creando conciencia en contra de este fenómeno, fortaleciendo el mecanismo existente de detección y respondiendo a las quejas. La Comisión toma nota de que, según la información contenida en el informe presentado por el Gobierno al CRC en virtud del OPSC, de octubre de 2018, con el objetivo de velar por la seguridad de los niños en Internet, y de protegerlos en particular contra la pornografía, el Gobierno está elaborando programas encaminados a sensibilizar a los niños (CRC/C/OPSC/LKA/1, párrafo 58). Sin embargo, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales en virtud del OPSC, de julio de 2019, el CRC expresó su preocupación por los casos notificados de padres que alientan a los niños, especialmente las niñas, a entrar en la industria del sexo (CRC/C/OPSC/LKA/CO/1, párrafo 19). En este sentido, la Comisión toma nota de la información que proporciona el Gobierno en su memoria complementaria según la cual, en 2018, se emprendieron cuatro procedimientos judiciales por delitos relacionados con la explotación sexual comercial de niños y, en 2019 y desde enero hasta el 31 de agosto de 2020, se entablaron siete procedimientos judiciales en cada periodo. **Tomando debida nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión le pide que prosiga sus esfuerzos para eliminar la explotación sexual comercial de niños, y para prevenir la ocupación de niños en la explotación sexual comercial, y que preste asistencia directa para librar, rehabilitar e integrar socialmente a los niños víctimas de explotación sexual comercial. También pide al Gobierno que suministre información sobre el número de niños a los que se ha librado de la explotación sexual comercial y a los que se ha rehabilitado e integrado socialmente.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Sudáfrica

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2000)

Artículo 1 del Convenio. Política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo infantil y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión había tomado nota de las respuestas del Gobierno a la lista de cuestiones planteadas por el Comité de los Derechos del Niño (CRC), el 15 de agosto de 2016, según las cuales los datos del Departamento de Trabajo indicaban que 784 000 niños realizaron actividades económicas entre 2013-2016. En sus observaciones finales de 30 de septiembre de 2016, el CRC expresó su preocupación respecto a que las actividades de algunas empresas comerciales, en particular, las de las industrias extractivas, tienen un impacto negativo en el ejercicio de los derechos del niño, en particular, mediante la explotación del trabajo infantil (párrafo 17). También expresó su preocupación por la constante y extensa exposición de los niños al trabajo infantil, especialmente en la agricultura (párrafo 65). La Comisión pidió al Gobierno que redoblara sus esfuerzos para garantizar la erradicación progresiva del trabajo infantil y que

adoptara las medidas necesarias para garantizar que se dispone de suficientes datos actualizados sobre la situación de los niños trabajadores.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno informa de que el Día nacional contra el trabajo infantil se conmemoró en ocho de las nueve provincias a fin de sensibilizar contra el trabajo infantil. También toma nota de la información que el Gobierno proporciona en su memoria en virtud del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) respecto a que el Programa nacional de acción sobre el trabajo infantil, que tiene por objetivo hacer frente al trabajo infantil en el país, se está aplicando y ahora se encuentra en la fase IV, que cubre 2017-2021. La Comisión también toma nota de que el Gobierno informa de que, según la Encuesta sobre el trabajo infantil, 2015, (SAYP 2015) de los 11,2 millones de niños de entre 7 y 17 años, 577 000 están ocupados en trabajo infantil, lo que representa un descenso en relación con los 779 000 de 2010. La provincia de KwaZulu-Natal tiene la tasa más elevada de trabajo infantil, con alrededor de un 10 por ciento de los niños ocupados en trabajo infantil. Los niños trabajan principalmente en la producción y el comercio de bienes y servicios, incluso en domicilios privados (52,6 por ciento), la agricultura (46,9 por ciento) y los servicios de transporte (25,3 por ciento). ***Si bien toma nota de las medidas adoptadas y de los resultados positivos alcanzados en lo que respecta a la reducción del trabajo infantil, la Comisión pide al Gobierno que continúe realizando esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil en el país. También le pide que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluidas las medidas concretas adoptadas en el marco del Programa nacional de acción sobre el trabajo infantil 2017-2021, así como sobre los resultados que se han logrado en lo que respecta al número de niños retirados del trabajo infantil.***

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

Artículo 5 del Convenio. Mecanismos de control y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según la Encuesta sobre el trabajo infantil, 2010 (SAYP 2010), la exposición al trabajo peligroso es común en los niños con edades comprendidas entre los 7 y los 17 años que realizan actividades económicas, con porcentajes del 42,3 por ciento para los niños entre 7 y 10 años, del 41,8 por ciento para los niños entre 11 y 14 años, y del 41,3 por ciento para los niños entre 15 y 17 años. Además, un total de 90 000 niños resultaron heridos o lesionados en los doce meses anteriores a la elaboración de la SAYP 2010 mientras realizaban alguna actividad laboral de carácter económico. La Comisión instó al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para erradicar las peores formas de trabajo infantil, y especialmente el trabajo peligroso, y a proporcionar información sobre el número y la naturaleza de las infracciones notificadas por la inspección del trabajo.

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no proporciona información alguna sobre este punto. Sin embargo, la Comisión también toma nota de la información transmitida por el Gobierno en virtud del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) en la que se señala que la reestructuración y la profesionalización de la inspección del trabajo está en curso. En esa memoria también se indica que los inspectores del trabajo reciben una amplia formación en diversos programas a fin de desarrollar sus competencias y que se ha establecido el acceso a un sistema automatizado y a una flota de automóviles. Además, se están probando y llevando a cabo diversas iniciativas innovadoras para un buen funcionamiento de la inspección, incluidas medidas para mejorar la recogida de información y datos relacionados con las actividades de la inspección del trabajo.

La Comisión toma nota de que, según los resultados de la SAYP 2015, el 34,2 por ciento del total de 577 000 niños de entre 7 y 17 años que realizan trabajo infantil, trabajan en condiciones peligrosas, incluso en trabajos en los que están expuestos al polvo, a las temperaturas extremas o a la humedad, así como en trabajos en el agua, los lagos, los ríos y en el mar. También toma nota de que la proporción de niños expuestos al menos a una condición de trabajo peligrosa se redujo de un 41,8 por ciento en 2010 a un 34,2 por ciento en 2015. En el informe de la SAYP también se indica que 84 000 resultaron heridos en los 12 meses anteriores a la encuesta, lo que representa una reducción respecto a los 91 000 de 2010. ***Tomando nota de la reducción del número de niños que realizan trabajos peligrosos, la Comisión insta al Gobierno a continuar sus esfuerzos, en particular reforzando las capacidades de la inspección del trabajo, para garantizar que los menores de 18 años no realizan trabajos peligrosos. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para promover la colaboración entre la inspección del trabajo y otras partes interesadas pertinentes, y que proporcione formación a los inspectores del trabajo a fin de detectar casos de niños que realizan trabajos peligrosos. También solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, así como sobre los resultados alcanzados.***

Artículo 7, párrafo 2. Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado d). Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos. Niños huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Departamento de Desarrollo Social (DSD) apoya a los niños huérfanos a causa del VIH y el sida y a otros niños vulnerables mediante un paquete de servicios, que incluyen ayuda alimentaria, atención domiciliar, centros

de acogida y apoyo psicosocial a través de los trabajadores de los servicios sociales y de atención domiciliaria. Sin embargo, tomando nota de que el número de niños huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables de entre 0 y 17 años sigue siendo elevado, de aproximadamente 2,1 millones de niños (estimaciones de UNAIDS de 2015), la Comisión instó al Gobierno redoblar sus esfuerzos para garantizar que esos niños reciban protección frente a las peores formas de trabajo infantil y le pidió que transmitiera información sobre las medidas en un plazo determinado adoptadas a este respecto.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que, en respuesta al número creciente de niños huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables, el DSD se ha asociado con la Asociación nacional de cuidadores de niños (NACCW) para poner en marcha un programa quinquenal de intervención conocido como *Isibindi*, que significa valentía y coraje en isiZulu. El *Isibindi* es un servicio de tipo comunitario que provee cuidados, prevención e intervención temprana para los niños y los jóvenes y vela por la protección a los niños vulnerables, en particular a través de la mejora de sus niveles de bienestar y sus resultados educativos, el desarrollo de competencias y la creación de oportunidades laborales. De este servicio se han beneficiado ya más de un millón de niños. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que gracias al *Isibindi*, que está en funcionamiento en 367 lugares, se ha logrado que niños vulnerables, en particular niños que son cabeza de familia, permanezcan en la escuela. Además, el Departamento de Educación Básica, junto con el Programa Nacional de Ayuda Financiera a los Estudiantes, está proporcionando ayuda financiera a niños vulnerables para sus estudios superiores, así como para la educación y formación técnica y profesional. Sin embargo, según las estimaciones de UNAIDS de 2019 para Sudáfrica, el número de huérfanos a causa del sida de menos de 17 años ha alcanzado la cifra aproximada de 1,4 millones. Tomando nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión debe expresar su **preocupación** por el elevado número de niños huérfanos a causa del VIH y el sida, que tienen un mayor riesgo de ser víctimas de las peores formas de trabajo infantil. **Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno a continuar realizando esfuerzos para garantizar que se impide que esos niños sean víctimas de las peores formas de trabajo infantil, en particular velando por seguir asegurándoles el acceso a la educación y la formación profesional y ofreciéndoles la asistencia y el apoyo apropiados. La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas concretas adoptadas, especialmente en el marco de la iniciativa Isibindi, así como sobre los resultados alcanzados en lo que respecta al número de huérfanos y niños vulnerables retirados de las peores formas de trabajo infantil y rehabilitados a través de la educación y la formación profesional. En la medida de lo posible, la información comunicada debería estar desglosada por edad y género.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Sudán

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2003)

Artículo 2, 1) del Convenio. Campo de aplicación, inspección del trabajo y aplicación del Convenio en la práctica. En comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de la indicación del Gobierno según la cual había iniciado en curso de los órganos estatales, en colaboración con las organizaciones de la sociedad civil, para atajar el fenómeno del trabajo infantil. Asimismo, había tomado nota de la creación de las Unidades de Protección de la Familia y el Niño de la Policía con el fin de controlar el trabajo infantil, así como del desarrollo de programas especiales de inspección del trabajo en la economía informal y el sector agrícola. La Comisión había pedido al Gobierno que proporcionase información sobre las medidas adoptadas en colaboración con las organizaciones de la sociedad civil para garantizar la eliminación del trabajo infantil; las medidas tomadas por la inspección del trabajo con vistas a investigar y controlar el trabajo infantil, en especial en la economía informal, y las medidas adoptadas por las Unidades de Protección de la Familia y el Niño de la Policía para vigilar el trabajo infantil.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria de que las organizaciones de la sociedad civil están participando de forma activa en la celebración del Día Internacional del Niño, año tras año. El Gobierno indica asimismo que se encarga a las Unidades de Protección de la Familia y el Niño de la Policía la adopción de programas y actividades para la protección de este colectivo frente a todas las formas de violación de sus derechos que se ajusten a la legislación en vigor y las obligaciones contraídas en virtud de los convenios internacionales y regionales. Además, el Gobierno señala que se ha elaborado un plan de acción para la gestión de las inspecciones relativas al control del trabajo infantil, que está listo para su ejecución.

La Comisión toma nota de la información estadística facilitada por el Gobierno en lo relativo al porcentaje de niños de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años que son objeto de trabajo infantil en cada uno de los estados. El estado de Darfur Oriental registra el porcentaje más elevado, con el 49,4 por ciento, seguido de Darfur Meridional, Darfur Central, Kordofán Meridional y el Nilo Azul, con el 48,2, el 45,1, el 41,4 y el 38,1 por ciento, respectivamente, frente al estado de Jartum, con el 7,5 por ciento. A este respecto, la Comisión toma nota de que en la publicación de la OIT de 2019 titulada *Child Labour in the Arab Region: A Quantitative and Qualitative Analysis* (El trabajo infantil en la región árabe: análisis cuantitativo y cualitativo)

se indica que el Sudán es uno de los países de la región árabe con mayor índice de trabajo infantil, con el 12,6 por ciento de los niños de entre 5 y 14 años. De estos niños, el 18,1 por ciento realizan un trabajo no familiar remunerado, el 19,9 por ciento son trabajadores por cuenta propia y el 62 por ciento efectúan trabajos familiares no remunerados, principalmente en la agricultura (67,5 por ciento), seguida del sector servicios (23,4 por ciento) y la industria (9,1 por ciento). Si bien toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión se ve obligada a expresar su **preocupación** por el elevado número de niños que aún no han alcanzado la edad mínima y son víctimas de trabajo infantil en el Sudán. **La Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil, centrándose en particular en los estados de Darfur Meridional, Darfur Central, Kordofán Meridional y el Nilo Azul. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas en este sentido, incluidas las medidas que se tomen en colaboración con las organizaciones de la sociedad civil, y los programas que adopten las Unidades de Protección de la Familia y el Niño de la Policía. Pide asimismo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar la ejecución del plan de acción para la gestión de las inspecciones dirigidas a controlar el trabajo infantil, y en especial las medidas que refuercen las capacidades y amplíen el ámbito de competencia de la inspección del trabajo a la agricultura y la economía informal, donde el trabajo infantil está más presente. Solicita al Gobierno que transmita información sobre las medidas que se tomen a este respecto y los resultados obtenidos.**

Artículo 2, 3) del Convenio. Escolarización obligatoria. En comentarios anteriores, la Comisión había solicitado al Gobierno que prosiguiese y redoblase sus esfuerzos por reducir el número de niños no escolarizados de menos de 14 años y comunicase información estadística sobre los resultados alcanzados.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la Unión Europea ha financiado varios programas para mejorar la calidad de la educación en la zona oriental del Sudán y los estados meridionales, y para las poblaciones de desplazados, en particular ha financiado proyectos educativos y de formación profesional en los estados de Jartum, Gadarif y Kassala. La Comisión constata a partir del informe de UNICEF titulado *New Horizons for Education in Sudan* (Nuevos horizontes para la educación en el Sudán), de 2020, que el Sudán tiene uno de los índices más elevados de niños no escolarizados de Oriente Medio y África Septentrional. Se calcula que más de tres millones de niños, de entre 5 y 13 años, no van a la escuela. **Al haber tomado nota con preocupación de que en el Sudán hay un elevado número de niños menores de 14 años que no están escolarizados, la Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y reducir así el número de niños no escolarizados. Pide asimismo al Gobierno que aporte información sobre las medidas adoptadas al respecto, y en especial información acerca de los programas financiados por la Unión Europea, así como datos estadísticos sobre los resultados obtenidos, en particular en lo relativo al aumento de los índices de escolarización y a la reducción de las tasas de abandono.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2003)

Artículos 3 y 7, 1), del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y sanciones. Apartado a). Esclavitud y prácticas análogas a la esclavitud. 1. Secuestros e imposición de trabajo forzoso. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las diversas disposiciones jurídicas de la legislación sudanesa que prohíben el trabajo forzoso de niños (y secuestros con ese fin), incluidos el artículo 30, 1), de la Constitución de 2005, el artículo 32 de la Ley del Niño, de 2004, y el artículo 312 del Código Penal. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que, en diversos informes de órganos de las Naciones Unidas, tales como el Informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados, se habían señalado casos de secuestros de niños con fines de explotación laboral en Abyei, el Nilo Azul y Kordofán Meridional. En este sentido, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba en su memoria que se habían creado tribunales especiales para eliminar la práctica de los secuestros y que se proporcionaba apoyo psicológico y social, educación, oportunidades de trabajo y formación profesional a los niños que han sido víctimas de secuestro. La Comisión instó firmemente al Gobierno a que continuase intensificando sus esfuerzos para erradicar los secuestros y la imposición de trabajo forzoso a los menores de 18 años, y le pidió que transmitiese información sobre las medidas efectivas y en un plazo determinado adoptadas con ese fin.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria según la cual el Comité Nacional para Combatir la Trata de Personas prosigue sus esfuerzos para eliminar la práctica del secuestro. Toma nota asimismo de que dicho Comité ha elaborado el Plan de acción nacional para combatir la trata de personas 2018-2019, en el que se aborda el secuestro como uno de los medios para llevar a cabo la trata de personas. Además, en el artículo 47 de la Constitución transitoria, de 2019, se prohíben todas las formas de esclavitud y se establece que no se someterá a persona alguna a trabajo forzoso.

No obstante, la Comisión constata en el Informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados (A/74/845-S/2020/525, de 9 de junio de 2020) que, en Darfur, el Ejército de Liberación del Sudán-facción Abdul Wahid y elementos armados no identificados secuestraron a 18 niños (15 niños y 3 niñas) para pedir un rescate o para obligarlos a trabajar como pastores de ganado (párrafo 162). Además,

toma nota de que en el Informe del Secretario General sobre la situación en el Sudán y las actividades de la Misión Integrada de Asistencia de las Naciones Unidas para la Transición en el Sudán (S/2020/912), de 17 de septiembre de 2020, se indica que la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur verificó 364 incidentes relacionados con violaciones graves de derechos, como la violación, la explotación sexual y el secuestro, que afectaron a 77 niños (37 niños y 40 niñas). En este informe se señala asimismo que, debido a la falta de recursos y capacidades sobre el terreno, el acceso a la justicia y las respuestas en materia de rendición de cuentas para los niños víctimas de delitos graves siguen siendo limitados (anexo I, párrafo 20). **La Comisión toma nota con preocupación del elevado número de violaciones graves que afectan a los niños, incluido el secuestro con fines de trabajo forzoso, e insta firmemente al Gobierno a que adopte medidas con carácter inmediato para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos de los infractores que secuestran a menores de 18 años para someterlos a trabajo forzoso, y que en la práctica se les impongan sanciones lo suficientemente eficaces y disuasorias. Pide al Gobierno que aporte información sobre las actividades emprendidas por el Comité Nacional para Combatir la Trata de Personas encaminadas a eliminar la práctica del secuestro de niños con fines de trabajo forzoso y los resultados obtenidos.**

2. *Reclutamiento forzoso de niños para su utilización en conflictos armados.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que la legislación, incluidas la Ley del Niño, la Ley sobre la Policía y la Ley sobre la Administración Pública, especifica que ningún menor de 18 años será reclutado en las fuerzas armadas, y prevé la imposición de sanciones en caso de reclutamiento. Asimismo, tomó nota de que se habían adoptado diversas medidas para prevenir el reclutamiento de niños en las fuerzas armadas, como la firma por parte del Gobierno, en marzo de 2016, de un Plan de acción para poner fin y prevenir el reclutamiento y la utilización de niños por las fuerzas de seguridad, elaborado en colaboración con las Naciones Unidas. Sin embargo, la Comisión había tomado nota con profunda preocupación de la persistencia de la práctica consistente en reclutar y utilizar a menores de 18 años por parte de las fuerzas armadas y los grupos armados. La Comisión instó al Gobierno a que adoptase medidas inmediatas y efectivas para acabar, en la práctica, con el reclutamiento obligatorio de niños para que los grupos armados y las fuerzas armadas los usen en el conflicto armado, así como a que tomase las medidas necesarias para ejecutar el Plan de acción para poner fin y prevenir el reclutamiento y la utilización de niños por las fuerzas de seguridad.

La Comisión toma nota de que el Gobierno comunica que se está ejecutando el Plan de acción y que se han establecido mecanismos para su aplicación a nivel ministerial y técnico, así como en numerosos estados afectados por el conflicto armado. Asimismo, el Gobierno indica que las Fuerzas Armadas Sudanesas y las Fuerzas de Apoyo Rápido han emitido órdenes que prohíben el reclutamiento de niños. A este respecto, la Comisión observa que en el Informe del Secretario General sobre los niños y los conflictos armados, de 9 de junio de 2020, se señala que las Naciones Unidas verificaron que, en Darfur, el Ejército de Liberación del Sudán-Abdul Wahid secuestró y utilizó a tres niños, y están comprobando 14 presuntos casos de reclutamiento y utilización de niños por las Fuerzas de Apoyo Rápido. Además, la Comisión toma nota de que el Secretario General celebra que el Gobierno haya colaborado con las Naciones Unidas para examinar a 1 346 soldados de las Fuerzas de Apoyo Rápido en Darfur Meridional y Occidental; en esta ocasión no se encontró a ningún niño (A/74/845-S/2020/525, párrafos 158 y 169).

La Comisión toma nota de la información contenida en el Informe del Secretario General sobre la situación en el Sudán y las actividades de la Misión Integrada de Asistencia de las Naciones Unidas para la Transición, de 17 de septiembre de 2020, relativa a que el Gobierno de transición firmó un acuerdo de paz con la alianza del Frente Revolucionario Sudanés y el Ejército de Liberación del Sudán-facción Minni Minawi, y un acuerdo conjunto sobre determinados principios con el Movimiento de Liberación del Pueblo del Sudán-Norte-facción Abdelaziz al-Hilu (S/2020/912, párrafos 8 y 9). En este sentido, la Comisión toma nota de que el Secretario General de las Naciones Unidas declaró en un comunicado de prensa sobre la firma oficial del acuerdo de paz, que tuvo lugar el 3 de octubre de 2020, que la firma del acuerdo de paz de Juba marca el inicio de una nueva etapa para el pueblo del Sudán. Este acuerdo representa un paso importante en el camino hacia una paz duradera y un desarrollo inclusivo. **Al tiempo que saluda la firma del acuerdo de paz suscrito entre el Gobierno de transición y los grupos rebeldes, la Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar que no se reclute ni utilice en el conflicto armado a ningún menor de 18 años. A este respecto, la Comisión insta al Gobierno a que siga tomando medidas eficaces, en colaboración con los órganos de las Naciones Unidas que trabajan en el país, para ejecutar de forma efectiva el Plan de acción para poner fin y prevenir el reclutamiento y la utilización de niños por las fuerzas de seguridad. Solicita asimismo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos de las personas que hayan reclutado o utilizado a menores de 18 años en el conflicto armado, o que lo sigan haciendo, y que se les impongan sanciones lo suficientemente eficaces y disuasorias. Pide al Gobierno que comunique información en la materia.**

Artículo 7, 2). *Medidas efectivas y en un plazo determinado.* Apartado a). *Medidas para impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica gratuita.* En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de la información del Gobierno relativa a diversas

medidas adoptadas por el Ministerio de Educación para facilitar el acceso a la enseñanza. Había tomado nota asimismo, a partir de la información estadística facilitada por el Ministerio de Educación Pública, de un incremento en los índices de escolarización en educación primaria del 57,5 por ciento en 2000 al 73 por ciento en 2015 y, en educación secundaria, del 24,1 por ciento al 37,1 por ciento en el mismo periodo. La Comisión alentó al Gobierno a redoblar sus esfuerzos por mejorar el funcionamiento del sistema educativo del país.

La Comisión toma nota de que, según las estadísticas facilitadas por el Gobierno, en 2018, la tasa bruta de escolarización en el primer curso de educación básica era del 86,9 por ciento y, en educación básica y secundaria, era del 73,5 y del 39,9 por ciento, respectivamente. Se calcula que unos 71 301 niños (34 225 niñas y 37 046 niños) abandonaron la escuela en 2018. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno adoptó el Plan estratégico para el sector de la educación 2018-2023, que abarca intervenciones encaminadas a mejorar el acceso a la educación preescolar y su calidad; fomentar la equidad en el acceso a la enseñanza formal básica y secundaria; aumentar la calidad y la permanencia en la educación básica, y mejorar el aprendizaje y el desarrollo de competencias en la educación secundaria. La Comisión observa que en dicho Plan estratégico se indica que, si bien hay más niños que pueden ir a la escuela hoy en día, el sistema se ve ralentizado por mayores índices de abandono, lo cual obstaculiza el camino hacia la meta de la educación básica universal en el Sudán. El índice de permanencia descendió del 67 por ciento en 2009 al 62 por ciento en 2017. En el Plan estratégico se establece asimismo que, según el Panorama de las Necesidades Humanitarias 2017, de los 4,8 millones de personas que necesitan ayuda humanitaria, 1,7 millones de niños y adolescentes requieren servicios de educación básica, de los cuales, un 56 por ciento son desplazados internos, un 7 por ciento refugiados, un 5 por ciento repatriados y un 32 por ciento residentes vulnerables. La Comisión toma nota de que se espera que las intervenciones programadas en este Plan estratégico aumenten los índices de escolarización en un 16 por ciento en educación básica, y en un 7 por ciento en educación secundaria, entre 2018 y 2023. La Comisión toma nota con **preocupación** de los bajos índices de escolarización y de las elevadas tasas de abandono escolar en las etapas de primaria y secundaria. **Habida cuenta de que la educación es clave a la hora de prevenir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos por mejorar el funcionamiento del sistema educativo del país facilitando el acceso a la educación básica para todos los niños, incluidos los desplazados internos, refugiados y vulnerables. En este sentido, pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas que se adopten en el marco del Plan estratégico para el sector de la educación y los resultados que se obtengan, en particular en lo relativo al aumento de los índices de escolarización y la reducción de las tasas de abandono escolar. En la medida de lo posible, esta información debe desglosarse por edad y género.**

Apartado b). Librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e integración social. Niños soldados. En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que transmitiese información sobre el número de niños soldados liberados de las fuerzas armadas y los grupos armados y reintegrados a través de las acciones llevadas a cabo por la Comisión de Desarme, Desmovilización y Reintegración.

La Comisión toma nota de que el Gobierno ha comunicado que la Comisión de Desarme, Desmovilización y Reintegración ha promovido programas y medidas que permiten a los niños desmovilizados pasar de un tipo de vida en un entorno militar a una vida civil, de modo que, al ser aceptados por sus familias y comunidades, puedan desempeñar un papel importante como civiles. Asimismo, la Comisión constata que, según un informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Programa de Desarme, Desmovilización y Reintegración en el Sudán tiene por objeto crear entornos propicios a la reintegración pacífica de los excombatientes y los grupos asociados con estos. Desde el comienzo de este Programa, se ha desmovilizado a más de 25 000 personas y reintegrado a 31 000 personas y se han creado 85 proyectos para contribuir a estabilizar comunidades. **La Comisión pide al Gobierno que continúe tomando medidas efectivas y en un plazo determinado para librar a los niños del conflicto armado y garantizar su rehabilitación e integración social. Asimismo, pide al Gobierno que siga aportando información sobre las medidas adoptadas en el marco del Programa de Desarme, Desmovilización y Reintegración para librar a los niños del conflicto armado y reintegrarlos, así como acerca del número de niños liberados y reintegrados.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Tayikistán

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1993)

Artículo 2, 1), del Convenio. 1. Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, a pesar de los comentarios que ha estado realizando durante muchos años, el artículo 21 del Código del Trabajo de 2016 prohíbe el empleo de niños menores de 15 años, edad que es inferior a la edad mínima de 16 años que el Gobierno especificó al ratificar el Convenio. La Comisión también subrayó que el objetivo del Convenio consiste en eliminar el trabajo infantil y que permite

y alienta el aumento de la edad mínima de admisión al trabajo, pero no autoriza la reducción de esa edad mínima una vez que se haya especificado.

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que el Gobierno no transmite información sobre los progresos realizados en lo que respecta a la enmienda del artículo 21 del Código del Trabajo de 2016. **Por consiguiente, la Comisión insta de nuevo firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que el artículo 21 del Código del Trabajo de 2016 se enmienda a fin de armonizar esta edad con la edad especificada en el momento de la ratificación del Convenio, a saber, una edad mínima de 16 años, poniéndola de esta forma de conformidad con las disposiciones del Convenio. También pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

2. **Ámbito de aplicación e inspección del trabajo.** En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Código del Trabajo no parece aplicarse al trabajo que se realiza al margen de los contratos de trabajo. También tomó nota de que el Servicio de Supervisión Estatal del Trabajo, Migración y Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo, supervisa y controla el cumplimiento de la legislación laboral, incluido el control del trabajo infantil en la economía formal e informal, así como de los niños que trabajan por cuenta propia. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre el número de inspecciones llevadas a cabo, así como sobre el número de infracciones relacionadas con el trabajo infantil que el Servicio de Supervisión Estatal ha detectado en la economía informal.

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información sobre este punto. **Refiriéndose a sus comentarios relativos a la aplicación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para reforzar la capacidad y extender el alcance del Servicio de Supervisión Estatal a fin de garantizar la vigilancia del trabajo infantil en la economía informal y asegurar la protección prevista en el Convenio a los niños menores de 16 años que trabajan en la economía informal. También pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre el número de inspecciones llevadas a cabo por el Servicio de Supervisión Estatal en la economía informal, así como sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas en relación con el empleo de niños en este sector y sobre las sanciones aplicadas.**

Artículo 3, 2). **Determinación de los tipos de trabajos peligrosos.** **En relación con la lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años, la Comisión pide al Gobierno que se remita a sus comentarios detallados con arreglo al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión había tomado nota de que, según el informe titulado *Niños que trabajan en la República de Tayikistán: resultados de la encuesta sobre el trabajo infantil 2012-2013* (informe de la CLS), publicado el 17 de febrero de 2016 y llevado a cabo en cooperación con la OIT/IPEC, de los 2,2 millones de niños entre 5 y 17 años de edad que había en Tayikistán, 522 000 (el 26,9 por ciento) trabajaban, con una tasa de prevalencia de empleo del 10,7 por ciento entre los niños de 5 y 11 años de edad y del 30,2 por ciento entre los niños de 12 a 14 años de edad. Aproximadamente, el 82,8 por ciento de los niños que trabajaban estaban empleados en el sector de la agricultura, el 4,4 por ciento en el comercio mayorista y minorista, y el 3 por ciento en los sectores manufacturero y de la construcción. Del número total de niños que trabajaban, el 21,7 por ciento estaban ocupados en trabajos peligrosos, en particular, en la agricultura, la pesca y trabajos afines, la silvicultura y trabajos afines, la construcción y el trabajo en la vía pública. Asimismo, la Comisión tomó nota de las diversas actividades llevadas a cabo por la Dependencia de Vigilancia del Trabajo Infantil (CLMU) para combatir el trabajo infantil y de que se habían establecido comités de vigilancia del trabajo infantil en los *hukumats* (ayuntamientos) de Kulob y Khorugh a fin de eliminar el trabajo infantil y proporcionar asistencia a los niños que trabajan en esas áreas.

La Comisión toma nota de que, según la última memoria transmitida por el Gobierno sobre la aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), con el apoyo de la OIT/IPEC, los sindicatos nacionales han llevado a cabo una serie de actividades a fin de eliminar el trabajo infantil, incluidas diversas formaciones para los inspectores de los sindicatos, los docentes, los niños y sus padres. El Gobierno también indica que, con arreglo al programa «*Creación de capacidad de los sindicatos para combatir el trabajo forzoso y el trabajo infantil*» para 2017-2018, la identificación de casos de trabajo forzoso y de trabajo infantil se llevó a cabo en 11 distritos del país. Los resultados del programa fueron examinados por representantes de sindicatos, organizaciones públicas y la OIT. Además, se estableció un plan de acción de la Federación de Sindicatos para el periodo 2019-2021 a fin de prevenir y combatir el trabajo forzoso, que se basa en los resultados del programa. El Gobierno también indica que, durante la primera mitad de 2020, los comités de vigilancia del trabajo infantil llevaron a cabo diez ejercicios de seguimiento en el mercado central de Rudaki y detectaron tres casos de trabajo infantil en los que jóvenes de entre 14 y 16 años de edad habían sido puestos a trabajar con un fabricante de ruedas («*arobakash*»). La Comisión también toma nota de que según la publicación de la OIT de 2019 titulada «*Algunas mejores prácticas empleadas en el proyecto «Combatir el trabajo infantil y la trata de seres humanos en Asia Central – El compromiso traducido en acción»*», implementado en Tayikistán en 2017 y 2018, se establecieron comités de vigilancia del trabajo infantil en 12 subdivisiones administrativas que cubren todos los distritos del país.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que el Comité de los Derechos del Niño (CRC) de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales de 2017, expresó su grave preocupación por el hecho de que, al parecer,

aproximadamente una cuarta parte de los niños de entre 5 y 17 años pertenecientes a familias que se enfrentan a dificultades sociales y económicas realizan una actividad económica. Asimismo, el CRC recomendó que se reforzara la capacidad de la CLMU a nivel ministerial y de los comités de supervisión del trabajo infantil a nivel local (CRC/C/TJK/CO/3-5, párrafo 43). **La Comisión pide al Gobierno que continúe realizando esfuerzos para velar por la eliminación progresiva del trabajo infantil, en particular, en los trabajos peligrosos, en el país. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que transmita información sobre el impacto de las actividades llevadas a cabo por la CLMU y los comités de supervisión del trabajo infantil en lo que respecta al número de niños que han sido identificados, librados de estos trabajos y han recibido asistencia.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2005)

Artículo 4, 1) del Convenio. Determinación de los trabajos peligrosos. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota con **satisfacción** de la adopción del Decreto gubernamental núm. 169, de 2014, que establece los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años. En particular, el Decreto gubernamental núm. 169 de 2014 contiene una extensa lista de los tipos de trabajos peligrosos existentes en diferentes sectores de la economía, como, por ejemplo, la minería, la construcción, la agricultura, el transporte, y las industrias metalúrgica y química. Asimismo, el Decreto establece los pesos máximos que pueden transportar o levantar los menores. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del Decreto gubernamental núm. 169, de 2014, incluida información sobre las infracciones notificadas y las sanciones impuestas a los autores.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Togo

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1984)

Artículo 1 del Convenio. Política nacional y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión tomó nota anteriormente con preocupación del número de niños que no habían alcanzado la edad mínima que trabajaban en el Togo, y pidió encarecidamente al Gobierno que redoblara sus esfuerzos para luchar contra el trabajo infantil, en particular en la agricultura y en la economía informal.

El Gobierno indica en su memoria que, en 2016, el Cuadro de resultados sobre Protección de la Infancia en el Togo indicaba que 1 424 niños menores de 15 años trabajaban; de los cuales 860 habían sido librados del trabajo infantil con el apoyo de la acción social de organizaciones no gubernamentales. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre las medidas adoptadas a fin de eliminar el trabajo infantil. Toma nota asimismo de que el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) 2019-2022 prevé la elaboración de un plan de lucha contra las formas inaceptables de trabajo, incluido el trabajo infantil y sus peores formas.

La Comisión toma nota de que, según la Encuesta de indicadores múltiples realizada en 2017 por el Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos y Demográficos (INSEED) en colaboración con el Ministerio de Salud y el UNICEF, el 43,2 por ciento de los niños de entre 5 y 11 años de edad están ocupados en trabajo infantil, y el 25,2 por ciento trabaja en condiciones peligrosas (página 319). Asimismo, el 54,9 por ciento de los niños de entre 12 y 14 años de edad están en situación de trabajo infantil, y el 39,4 por ciento trabaja en condiciones peligrosas (página 319). La Comisión toma nota además de que, en sus conclusiones de fin de misión sobre su visita al Togo en mayo de 2019, la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de esclavitud, incluidas sus causas y sus consecuencias, observó que los niños seguían trabajando en los mercados y como transportadores y vendedores, en Lomé. La Relatora Especial puso de relieve que el trabajo infantil era una práctica socialmente aceptada. La Comisión se ve obligada a expresar su **profunda preocupación** ante el número persistente y considerable de niños que trabajan en el Togo, también en condiciones peligrosas. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la eliminación efectiva del trabajo infantil, especialmente en las actividades peligrosas, en particular mediante la adopción y aplicación de una política nacional encaminada a erradicar el trabajo infantil. La Comisión pide asimismo al Gobierno que adopte sin demora medidas para sensibilizar a las comunidades acerca del trabajo infantil, y que comunique información a este respecto.**

Artículo 2, párrafo 1. Ámbito de aplicación e inspección del trabajo. La Comisión tomó nota anteriormente de que, en virtud del artículo 150 del Código del Trabajo de 2006, los niños menores de 15 años no podían ser empleados en ninguna empresa ni realizar ningún tipo de trabajo, ni siquiera por cuenta propia. Pidió al Gobierno que siguiera adoptando medidas para reforzar las capacidades de los servicios de inspección del trabajo con miras a velar por que todos los niños menores de 15 años, incluidos aquéllos que trabajan por cuenta propia o en la economía informal, gocen de la protección que brinda el Convenio.

El Gobierno indica que el «Proyecto Gobernanza», encaminado a reforzar las capacidades de los inspectores sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ha permitido impartir formación a los inspectores del trabajo sobre las inspecciones en la economía informal. El Gobierno indica asimismo que, en 2017, se estableció un sistema manual de recopilación de información sobre las actividades de los servicios de inspección del trabajo. Además, la Comisión toma nota de que, en su comentario de 2019 formulado en virtud del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), se indica que la Dirección General del Trabajo (DGT) prevé elaborar un plan de formación permanente de los inspectores del trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para reforzar las capacidades de la inspección del trabajo, en particular en la economía informal, con miras a identificar a los niños que trabajan que no han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo, y le pide que comunique información a este respecto, en especial sobre la inclusión en el plan de formación, en su caso, de una actividad de formación sobre el trabajo infantil. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre los datos recabados gracias al sistema de recopilación de información de la inspección del trabajo en relación con el trabajo infantil, incluida información estadística sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas, y sobre las penas impuestas en estos casos.**

Artículo 3, párrafo 3. Admisión en trabajos peligrosos a partir de la edad de 16 años. La Comisión tomó nota anteriormente de que el Decreto núm. 1464/MTEFP/DGTLs, de 12 de noviembre de 2007, autorizaba el empleo de niños a partir de los 16 años de edad en trabajos peligrosos. También observó que el decreto autorizaba a los niños de más de 15 años a manipular cargas pesadas, que podían llegar hasta los 140 kg en el caso de los niños empleados como porteadores con carretillas de mano. Además, tomó nota de que no se había previsto ninguna medida de protección para la realización de estos trabajos. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para modificar el Decreto núm. 1464/MTEFP/DGTLs, a fin de ponerlo en conformidad con las disposiciones del artículo 3, 3), del Convenio.

El Gobierno indica que un nuevo Decreto núm. 1556/MPFTRAPS, adoptado el 22 de mayo de 2020, que establece los trabajos peligrosos prohibidos para los niños, ha sustituido el antiguo Decreto núm. 1464. En lo referente al transporte con carretilla de mano, la Comisión toma debida nota del aumento de la edad mínima, de 15 a 16 años, para el transporte de este tipo de cargas, que pueden llegar hasta los 140 kilos en el caso de los niños empleados en este tipo de actividades. Además, para esta actividad, se ha previsto una formación profesional o una instrucción específica y adecuada orientada al niño, y que se respeten medidas adecuadas de higiene, seguridad y salud. Asimismo, el empleador debe prever y asumir el costo de una visita médica cada seis meses, para que el niño sea examinado con objeto de determinar su capacidad para proseguir con la actividad. Los inspectores del trabajo se encargan de velar por que se cumplan estas normas, en particular en la economía informal.

En cambio, la Comisión toma nota de que, tal como prevé el Decreto núm. 1556/MPFTRAPS, algunas actividades que figuran entre los trabajos peligrosos siguen estando autorizadas para los niños a partir de los 15 años de edad, a saber, transportar, arrastrar o empujar ciertas cargas respetando el límite de peso establecido en el artículo 11. Otras actividades se autorizan a partir de los 16 años de edad, a saber, girar ruedas verticales, cabestrantes y poleas (artículo 9 del Decreto), y transportar, arrastrar o empujar ciertas cargas respetando el límite de peso establecido en el artículo 11 del Decreto. La Comisión observa, por una parte, que de estas disposiciones se desprende que ciertos trabajos que figuran entre los trabajos peligrosos pueden ser efectuados por niños menores de 16 años. Por otra parte, observa que los trabajos que figuran entre los trabajos peligrosos autorizados para los niños a partir de los 16 años de edad, con excepción del transporte con carretilla de mano, no parecen respetar las condiciones estrictas de protección y de formación previa, establecidas en el artículo 3, 3), del Convenio. La Comisión recuerda al Gobierno que, en virtud del artículo 3, 3), del Convenio, la autoridad competente, puede, tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si existen, autorizar el empleo o el trabajo de niños a partir de los 16 años de edad, a condición de que: 1) se garanticen plenamente su salud, su seguridad y su moralidad, y ii) hayan recibido una formación específica y adecuada en la rama de actividad de que se trate. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para modificar el artículo 11 del Decreto núm. 1556/MPFTRAPS, de 22 de mayo de 2020, que establece los trabajos peligrosos prohibidos para los niños, a fin de garantizar que los trabajos peligrosos previstos por este decreto no puedan ser realizados por niños menores de 16 años de edad. Pide asimismo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para velar por que se garanticen plenamente la salud, la seguridad y la moralidad de los niños de entre 16 y 18 años que realizan trabajos que figuran entre los trabajos peligrosos (con arreglo al Decreto núm. 1556/MPFTRAPS), y por que estos niños hayan recibido una formación específica y adecuada en la rama de actividad de que se trate. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 6. Aprendizaje. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la elaboración de un proyecto de Código sobre el Aprendizaje que detalla las condiciones de un contrato de aprendizaje y que precisa que este contrato solo podría comenzar tras finalizar la educación obligatoria y en ningún caso antes

de la edad de 15 años. La Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre la adopción de este Código.

El Gobierno indica que el proceso de adopción del Código sobre el Aprendizaje sigue en curso. La Comisión toma nota además de la elaboración del proyecto de ley que modifica la Ley núm. 2006-010, de 13 de diciembre de 2006, relativa al Código del Trabajo. Toma nota asimismo de que, según se desprende de la presentación de los motivos de este proyecto de ley, este último permitirá, entre otras cosas, reglamentar mejor el aprendizaje. La Comisión toma nota de que el artículo 123 del proyecto de Código del Trabajo modificado indica que no puede concluirse un contrato de aprendizaje con una persona menor de 15 años. El artículo 124 dispone que las condiciones relativas a la conclusión y ejecución del contrato de aprendizaje están establecidas por la legislación vigente en la materia. **La Comisión toma debida nota del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo de 2006, que fija en 15 años la edad mínima para concluir un contrato de aprendizaje, y confía en que este proyecto de ley, así como el proyecto de Código sobre el Aprendizaje, se adopten a la mayor brevedad, de conformidad con el artículo 6 del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados a este respecto, así como una copia de los textos, una vez adoptados.**

Artículo 8. Espectáculos artísticos. La Comisión tomó nota anteriormente de que, en virtud del artículo 150 del Código del Trabajo, que prevé excepciones a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, establecida en 15 años, se había elaborado un proyecto de decreto (relativo a la excepción para la edad mínima de admisión al empleo). Este proyecto preveía la concesión de autorizaciones individuales, por el inspector del trabajo, a los niños menores de 15 años para su aparición en espectáculos públicos y su participación en películas cinematográficas. El Gobierno indicó que estas excepciones precisarían el número de horas de trabajo autorizadas, así como las condiciones de trabajo. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para adoptar el proyecto de decreto con miras a poner en conformidad su legislación con el artículo 8 del Convenio.

El Gobierno indica que el proyecto de decreto ha quedado obsoleto, a causa de la revisión en curso del Código del Trabajo de 2006. No obstante, la Comisión toma nota de que ninguna disposición del proyecto de ley que modifica la Ley núm. 2006-010, de 13 de diciembre de 2006, relativa al Código del Trabajo reglamenta la participación de los niños menores de 15 años en espectáculos artísticos. El artículo 191 del proyecto de ley reproduce efectivamente el artículo 150 del Código del Trabajo actual de 2006, al prever que las excepciones a la edad mínima de admisión al empleo, establecida en 15 años, deben ser determinadas por decreto ministerial. **Por consiguiente, la Comisión expresa la firme esperanza de que se revise el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, o de que se adopte próximamente un decreto, a fin de establecer, tras la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, un sistema de autorizaciones individuales para la participación de niños menores de 15 años de edad en espectáculos artísticos, que limiten la duración en horas del empleo o del trabajo autorizados y que establezcan las condiciones de los mismos, de conformidad con el artículo 8 del convenio. La Comisión pide al Gobierno que comunique toda información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Trinidad y Tabago

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2003)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno, así como de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

Artículos 3, d) y 4, 1), del Convenio. Determinación de los trabajos peligrosos. La Comisión tomó nota de que el Gobierno señalaba que en el país se seguiría trabajando en la lista de tipos de trabajos peligrosos para los niños en consulta con los interlocutores sociales, pero instó al Gobierno a garantizar que la lista se adoptara en un futuro próximo, habida cuenta de que desde 2004 estaba en curso el trabajo a este respecto.

La Comisión toma nota de que, en respuesta a su solicitud, en su memoria el Gobierno se refiere de nuevo a la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que define el término «joven» como un niño de entre 16 y menos de 18 años (artículo 4) y que prevé limitaciones del número de horas de trabajo de los jóvenes (artículo 54). Sin embargo, la Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que aún no se ha concluido la lista de ocupaciones consideradas peligrosas para los niños. A este respecto, la Comisión también toma nota de que el resultado 3 titulado «Los niños están protegidos» de la Política nacional del menor para 2018-2028 (que se puede encontrar en el sitio web de la División de Género y Asuntos del Niño de la Oficina del Primer Ministro) prevé la prevención del trabajo infantil y de la participación de niños en trabajos peligrosos, incluso a través de la definición de las ocupaciones peligrosas y las actividades prohibidas a los niños. **Recordando que, en virtud del artículo 1 del Convenio, todo Miembro que ratifique el Convenio deberá adoptar medidas inmediatas para conseguir la prohibición de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia, la Comisión insta de nuevo al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar la adopción de la lista de tipos de trabajos peligrosos para los niños en un futuro muy**

cercano. También pide de nuevo al Gobierno que transmita una copia de esta lista una vez que se haya adoptado.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Turkmenistán

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2010)

La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de las observaciones recibidas de la Confederación Sindical Internacional (CSI), el 21 de septiembre de 2020, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019. **La Comisión pide al Gobierno que transmita su respuesta a las observaciones de la CSI.**

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019.

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado d). Trabajos peligrosos. 1. Sector del algodón. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, las disposiciones de la Ley de Educación, de 2013, y de la Ley de los Derechos del Niño (Garantías Estatales), de 2014, exigen que los niños asistan a la escuela hasta los 18 años de edad y no realicen ningún tipo de trabajo, incluido trabajo agrícola que les impida asistir a la escuela. Tomó nota asimismo de la declaración del Ministro de Educación, contenida en el informe de la Misión Consultiva Técnica de la OIT que tuvo lugar en Ashgabat, en septiembre de 2016, de que, en Turkmenistán, los niños menores de 18 años de edad están plenamente dedicados a la educación. Además, las declaraciones formuladas por las organizaciones internacionales y las embajadas extranjeras con las que se reunió la misión indicaron que no había informes de trabajo infantil en la cosecha de algodón, aunque el acceso a los campos de algodón era difícil.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la CSI de que, en 2017, durante la temporada de cosecha de algodón, se notificaron muchos casos de trabajo infantil. Según la CSI, en este periodo, en los distritos de Ruhabat y Baharly, se dictaron órdenes en secreto para que se movilizara a niños a los campos durante sus vacaciones de otoño, y se enviaron «camiones diarios» de niños para cosechar algodón. Se notificó asimismo la utilización masiva de trabajo infantil en las regiones de Mary, Lebap y Dashoguz. La CSI opina que, debido a las cuotas impuestas por las autoridades centrales, los funcionarios locales sienten una presión inmensa y recurren al trabajo forzoso y al trabajo infantil. Sin embargo, la Comisión toma nota asimismo de que, según la declaración de la CSI, en 2018 el Gobierno de Turkmenistán realizó esfuerzos para mantener a los niños fuera de los campos. Si bien los monitores de *Turkmen.news*, una organización independiente de noticias y derechos humanos, captaron a niños trabajando en los campos de algodón, parecía tratarse de casos aislados, y no de la utilización sistemática del trabajo infantil observada anteriormente.

A este respecto, la Comisión toma nota de que, según la información del Gobierno contenida en su informe de 26 de febrero de 2018, presentado al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, ha adoptado medidas nacionales para prohibir el trabajo infantil, en particular en el sector del algodón y, durante el año escolar, no se puede contratar a los niños para que realicen trabajo agrícola que obstaculice sus estudios. Además, de conformidad con la legislación laboral, los funcionarios de las instituciones docentes incurrir en responsabilidad laboral y disciplinaria por la utilización del trabajo infantil en los centros educativos en todos los sectores, incluida la agricultura (A/HRC/WG.6/30/TKM/1, párrafos 209-212). **Por lo tanto, la Comisión alienta enérgicamente al Gobierno a que siga adoptando medidas eficaces para garantizar que los niños menores de 18 años no realicen trabajos peligrosos o sean sometidos a trabajo forzoso en el sector del algodón, en particular durante las vacaciones escolares o su tiempo fuera de la escuela. Pide al Gobierno que proporcione información específica sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluidas las medidas para aplicar la legislación pertinente que prohíbe la participación de los niños en la cosecha de algodón, y sobre cualquier infracción denunciada, investigación realizada, violación identificada y sanción impuesta.**

2. Explotaciones estatales y bazares. La Comisión toma nota de las recientes observaciones de la CSI, según las cuales, durante el verano de 2019, las autoridades educativas enviaron a niños de campamentos de verano a cosechar patatas a granjas estatales. Estos niños, con edades comprendidas entre los 9 y los 17 años, se vieron obligados a trabajar durante toda la jornada, expuestos a veces a temperaturas extremas y sin una alimentación adecuada ni agua potable. La CSI afirma además que Turkmen News ha documentado que, en 2019 y 2020, la explotación generalizada de niños en mercadillos donde se vieron obligados a realizar trabajos forzados, haciéndoles cargar pesados fardos en condiciones climáticas extremas, entre otras tareas. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los menores de 18 años no sean ocupados en trabajos peligrosos, incluidas las medidas para aplicar toda la legislación pertinente que prohíbe la participación de los niños en este tipo de trabajos, y que mantenga a la Comisión informada**

sobre las infracciones denunciadas, las investigaciones realizadas, las violaciones identificadas y las sanciones impuestas en virtud de dicha legislación.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, en la que reitera el contenido de su solicitud previa adoptada en 2019.

Turquía

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1998)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TİSK), transmitidas junto con la memoria del Gobierno.

Artículo 1 del Convenio. Política nacional establecida para garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil y la aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que se estaba actualizando el Marco programático y de política nacional en un plazo determinado para la prevención del trabajo infantil (2005-2015) y por lo tanto había pedido al Gobierno que transmitiese información al respecto, y que redoblase sus esfuerzos para velar por la eliminación del trabajo infantil.

El Gobierno indica en su memoria que el Marco programático y de política nacional en un plazo determinado para la prevención del trabajo infantil (2005-2015) se renovó en 2016 con el título «Programa nacional sobre la eliminación del trabajo infantil» para el periodo 2017-2023, que lleva aplicándose desde marzo de 2017. El objetivo principal de este Programa consiste en prevenir y eliminar el trabajo infantil, y en especial sus peores formas. Dicho Programa abarca medidas de todo tipo, como medidas para erradicar la pobreza, mejorar la calidad de la educación y el acceso a esta, y sensibilizar en mayor medida al público. Además, el Gobierno señala que el Consejo de Supervisión y Evaluación para la Eliminación del Trabajo Infantil, que se reúne dos veces al año, se encarga de supervisar y evaluar el Programa nacional y su plan de acción.

La Comisión toma nota de que la TİSK declara en su comunicación que el plan de acción asociado al Programa nacional sobre la eliminación del trabajo infantil 2017-2023 contiene, al margen de las medidas mencionadas, medidas dirigidas a poner en práctica y actualizar la legislación; reforzar las estructuras institucionales actuales y crear otras nuevas, y ampliar la protección social y la red de seguridad social. Además, la TİSK indica asimismo que seis ministerios, incluido el Ministerio de la Familia, el Trabajo y los Servicios Sociales, siete interlocutores sociales y la OIT han firmado una Declaración conjunta para combatir el trabajo infantil con el fin de garantizar que se proteja a todos los niños del trabajo infantil y sus peores formas, mediante el acceso a la educación, el empleo de los miembros adultos de las familias y la ampliación de la protección social. La TİSK señala que, en el marco de los planes de acción estratégicos nacionales en materia de empleo (2014-2023), se contempla, entre otras medidas: i) elaborar planes anuales para combatir el trabajo infantil; ii) organizar actividades de sensibilización sobre este tema a nivel nacional y local, también entre las familias, y iii) establecer un sistema de supervisión del trabajo infantil con fines de coordinación.

En la memoria presentada con relación al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el Gobierno indica que se han creado, en 81 provincias, unidades para combatir el trabajo infantil bajo la supervisión de las Direcciones Provinciales de la Agencia de Trabajo y Empleo.

El Gobierno indica en su información complementaria que el Instituto Turco de Estadística realizó una nueva encuesta sobre el trabajo infantil, que se publicó el 31 de marzo de 2020. La Comisión toma nota de que en dicha encuesta (Datos estadísticos sobre los niños 2019, del Instituto Turco de Estadística) se afirma que 146 000 niños de edades comprendidas entre los 5 y los 14 años, que representaban el 1,1 por ciento de ese grupo de edad, estaban ocupados en actividades económicas y que el 28 por ciento de esos niños (41 000) no asistían a la escuela. Además, la Comisión toma nota de que 32 000 niños de entre 5 y 11 años, que representaban el 0,4 por ciento de ese grupo de edad, estaban ocupados en actividades económicas. Los niños trabajaban en diversos sectores, en particular los servicios y la industria (páginas 113, 114 y 116). **Al tiempo que toma buena nota de los esfuerzos del Gobierno, la Comisión le pide que siga tomando medidas para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil en todos los sectores. Pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre la ejecución del Programa nacional sobre la eliminación del trabajo infantil 2017-2023 y su plan de acción, así como sobre los planes de acción estratégicos nacionales en materia de empleo 2014-2023. Por último, solicita al Gobierno que transmita información sobre las actividades de las unidades para combatir el trabajo infantil, así como acerca de los resultados obtenidos.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TİSK) transmitidas junto con la memoria del Gobierno.

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado a). Todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud. Venta y trata de niños. La Comisión instó con anterioridad al Gobierno a que adoptase las medidas necesarias para garantizar que los responsables del delito de trata de menores de 18 años fueran enjuiciados y se les impusieran en la práctica sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias. Le pidió que proporcionase información sobre el número de procedimientos incoados, condenas pronunciadas y sanciones impuestas.

El Gobierno indica en su memoria que se han adoptado numerosas medidas administrativas y jurídicas para combatir la trata de menores de 18 años. Señala que, en el marco de un proyecto dirigido a aumentar las capacidades de las secciones que se ocupan de las mujeres y los niños de la Jefatura General de la Gendarmería (2016-2020), se ha impartido formación sobre el maltrato infantil y las formas contemporáneas de esclavitud al personal de la Gendarmería. Sin embargo, la Comisión observa la falta de información en la memoria del Gobierno en lo relativo al número de procedimientos incoados, condenas pronunciadas y sanciones impuestas a los responsables de la trata de niños.

El Gobierno toma nota de que el Grupo de expertos en la lucha contra la trata de seres humanos (GRETA) del Consejo de Europa indica en su informe, aprobado el 10 de julio de 2019, relativo a la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos en Turquía que se sabe que hay niños refugiados y migrantes, incluidos niños sirios, en ocasiones no acompañados, que están siendo víctimas de trata, o corren el riesgo de serlo, con fines de explotación sexual y laboral, para mendigar, por ejemplo, en el sector agrícola y la delincuencia forzosa (párrafos 13 y 124). ***La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para combatir la trata de menores de 18 años, incluidos los menores migrantes y refugiados, y que proporcione información sobre las medidas adoptadas al respecto. Pide una vez más al Gobierno que aporte información sobre el número concreto de casos de trata de niños que se hayan detectado y que hayan dado pie a una investigación, un juicio y una condena, así como acerca de las sanciones que se hayan impuesto.***

Apartado b) y artículo 4, 1). Tipos de trabajos peligrosos y categorías excluidas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que están excluidos del ámbito de aplicación de la Ley del Trabajo y del reglamento sobre el empleo de niños los trabajadores de empresas con menos de 50 empleados del sector agrícola y forestal, las personas que realizan trabajos de construcción en relación con la agricultura dentro de los límites de la economía familiar, y los trabajadores domésticos. También tomó nota de que la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley SST) se aplica a todos los trabajadores, incluso a los excluidos de la Ley del Trabajo, con la excepción, entre otras, de los trabajadores domésticos y trabajadores por cuenta propia. El Gobierno había indicado que el Código de Obligaciones núm. 6098 cubre el servicio doméstico y prevé la obligación de los empleadores de garantizar la seguridad y salud en el lugar de trabajo. La Comisión señaló que los niños que trabajan en la economía informal y en el sector doméstico y agrícola constituyen grupos de alto riesgo que habitualmente se encuentran fuera del alcance normal de los controles laborales y son vulnerables a las condiciones peligrosas de trabajo. Instó al Gobierno a que garantizara que se protegía de los trabajos peligrosos a todos los menores de 18 años, incluidos los que trabajan fuera de una relación laboral o no se encuentran dentro del alcance normal de los controles laborales.

El Gobierno indica que se ha decidido dirigir el Programa nacional sobre la eliminación del trabajo infantil (2017-2023) (Programa nacional) a los niños que realizan trabajos pesados y peligrosos en pequeñas y medianas empresas, entre otros grupos. La Comisión toma nota de que la TİSK afirma en su comunicación que los niños que trabajan en la calle, así como en trabajos agrícolas fuera del ámbito familiar y en tareas agrícolas ambulantes y temporales también constituyen una prioridad dentro del Programa nacional. Dicho Programa nacional contempla la modificación del ámbito de las disposiciones de la Ley del Trabajo y el Reglamento sobre las condiciones laborales en trabajos equiparables a las labores agrícolas y forestales para cubrir a los niños que realizan trabajos agrícolas estacionales y que trabajan en empresas con un máximo de 50 trabajadores. La Comisión toma nota de que el Programa nacional también prevé la modificación del Reglamento sobre el empleo de niños en este sentido. En el marco del Programa Nacional, se ha definido el trabajo en la calle, los trabajos pesados y peligrosos en pequeñas y medianas empresas, y los trabajos agrícolas itinerantes y temporales, excepto en el caso de empresas familiares, como las peores formas de trabajo infantil que se dan en el país. En el Programa nacional se subraya que el trabajo infantil en las tareas agrícolas estacionales itinerantes y temporales es uno de los ámbitos más peligrosos en cuanto a las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo (página 21). La mayor parte de los niños trabajan de forma estacional, durante un periodo de entre cuatro y siete meses, abandonando sus hogares para trabajar principalmente en tareas relacionadas con el cultivo de plantas, como el desbrozado, la limpieza y la cosecha,

en ambientes extremadamente calurosos y húmedos. Están expuestos a los peligros que entrañan las sustancias químicas, a picaduras de insectos, dolores de espalda, peligros relacionados con la maquinaria y el equipo, largas jornadas de trabajo y a tener que levantar cargas pesadas. Además, la vulnerabilidad de los niños frente a la violencia, la negligencia y los malos tratos se ve potenciada por el trabajo en la agricultura y la migración agrícola estacional (páginas 33 y 34).

La Comisión toma nota asimismo de que, en la información complementaria transmitida por el Gobierno, se señala que según el estudio Datos estadísticos sobre los niños 2019, del Instituto Turco de Estadística, 720 000 niños de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años estaban ocupados en actividades económicas, el 30,8 por ciento de los cuales lo estaban en la agricultura. En el estudio se indica que el riesgo de sufrir un accidente afecta al 6,4 por ciento de los niños ocupados en actividades económicas. De media, el 9,1 por ciento de los niños de entre 5 y 17 años ocupados en actividades económicas estaban expuestos a factores nocivos para su salud física: el 12,9 por ciento de esos niños trabajaba en condiciones extremadamente calurosas o frías o en un ambiente excesivamente húmedo; el 10,8 por ciento estaban expuestos a sustancias químicas, polvo, vapores, humo o gases, y el 10,1 por ciento trabajaban en posturas difíciles o tenían que hacer movimientos perjudiciales y manipular cargas pesadas (página 119). **Por consiguiente, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que garantice que se proteja de los trabajos peligrosos a todos los menores de 18 años, incluidos los que trabajan en el sector de la agricultura, y a que transmita información sobre todo avance que se produzca al respecto. Pide asimismo al Gobierno que aporte información sobre toda posible modificación que se consiga introducir, mediante el Programa nacional sobre la eliminación del trabajo infantil, del ámbito de aplicación de las disposiciones de la Ley del Trabajo y los reglamentos conexos para cubrir a los niños que realizan labores agrícolas estacionales y que trabajan en empresas con un máximo de 50 trabajadores.**

Artículos 5 y 7, 2). *Mecanismos de control y medidas efectivas y en un plazo determinado. Niños que trabajan en la producción agrícola estacional de avellanas.* La Comisión tomó nota anteriormente del proyecto piloto sobre la prevención de las peores formas de trabajo infantil en la producción agrícola estacional de avellanas, prolongado hasta 2018, y de otro proyecto piloto para aplicar a título experimental las propuestas del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos en el ámbito de la producción de avellanas en Turquía, llevados a cabo en colaboración con la OIT. La Comisión tomó nota asimismo de la circular «Acceso a la educación para los hijos de trabajadores agrícolas estacionales, familias migrantes y semimigrantes», de 2016, que prevé medidas concretas en lo que respecta a proporcionar educación a los niños de trabajadores migrantes y semimigrantes que trabajan en la agricultura estacional, con el fin de protegerlos del trabajo infantil. Sin embargo, la Comisión constató la ausencia de actividades de inspección del trabajo que cubriesen el trabajo agrícola estacional, en particular las actividades de cosecha de la avellana, entre 2013 y 2016, y pidió al Gobierno que reforzase la capacidad y ampliase la cobertura de la inspección del trabajo en la agricultura. También solicitó al Gobierno que continuase realizando esfuerzos para garantizar que los menores de 18 años no realizaran trabajos peligrosos en el sector agrícola, especialmente trabajos agrícolas estacionales en la cosecha de avellanas.

El Gobierno indica que se ha elaborado y se está ejecutando de manera satisfactoria un proyecto para trabajadores agrícolas estacionales (METIP) con el fin de poner fin a los problemas a los que se enfrentan los trabajadores estacionales y sus familias, por ejemplo, dirigiendo a sus hijos hacia la educación, y no al empleo. En el marco de este proyecto, se ha creado un sistema de información sobre agricultura estacional (e-METIP) dentro del Ministerio de la Familia, el Trabajo y los Servicios Sociales, en colaboración con los Ministerios de Interior, Salud y Educación Nacional, con objeto de realizar un seguimiento de los trabajadores agrícolas estacionales, sus hijos y la asistencia de estos a la escuela mientras estén en edad de escolarización obligatoria. A raíz del seguimiento, el ausentismo ha disminuido considerablemente. En la información complementaria que ha transmitido, el Gobierno también señala que durante el año académico 2017-2018 asistieron a la escuela 21 023 niños de familias que trabajan en la agricultura estacional, 16 247 en 2018-2019 y 15 581 en 2019-2020 (en el último año académico debería tenerse en cuenta la pandemia de COVID-19).

El Gobierno también señala que el proyecto llevado a cabo en cooperación con la OIT, titulado «Modelo integrado para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en las labores agrícolas estacionales de la cosecha de la avellana en Turquía», implementado en las provincias de Ordu, Düzce, Sakarya y Şanlıurfa, se extendió hasta 2020. Afirma que se han llevado a cabo actividades de formación y sensibilización para las familias, los propietarios de las plantaciones y los empleadores, y que se ha conseguido que numerosos niños que trabajaban en la agricultura estacional dejen su empleo y asistan a la escuela.

La Comisión toma nota de que, según datos de la propia OIT, en el marco del «Modelo integrado para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en las labores agrícolas estacionales de la cosecha de la avellana en Turquía», se apartó a 1 022 niños del trabajo, o se evitó que trabajasen, ofreciendo servicios de educación durante la temporada de cosecha de la avellana de 2018. Además, se proporcionó a los niños que trabajaban en la agricultura estacional servicios educativos, de orientación, asesoramiento y rehabilitación *in situ* a través de centros de apoyo social con ocasión de las temporadas de cosecha de la avellana de 2018 y 2019 en provincias clave como Ordu, Düzce y Sakarya. **Habida cuenta de las medidas adoptadas por el Gobierno para reducir el trabajo infantil en la producción agrícola estacional de avellanas,**

la Comisión le pide que siga aportando información sobre las actividades y los resultados de los diversos proyectos puestos en práctica para reducir el trabajo infantil en este ámbito, y en particular acerca de las actividades y los logros de los centros de apoyo social. Dada la ausencia de información en lo relativo a las actividades de la inspección del trabajo en la agricultura, la Comisión solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias para permitir que los inspectores del trabajo tengan acceso a los emplazamientos donde se realizan las labores agrícolas estacionales, en especial en la cosecha de la avellana, con el fin de garantizar que no se ocupe a menores de 18 años en trabajos peligrosos relacionados con dicha actividad.

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado b). Prestar la asistencia necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. Niños víctimas de trata. La Comisión tomó nota anteriormente de que el reglamento sobre la lucha contra la trata de personas y la protección de las víctimas, de 2016, prevé medidas para proteger y asistir a los niños víctimas de trata. En especial, contempla la presencia de psicólogos o trabajadores sociales en las entrevistas con niños víctimas; la atención a estos niños por parte de las unidades competentes del Ministerio de la Familia, el Trabajo y los Servicios Sociales; el acceso a los servicios educativos, así como un programa de retorno voluntario y seguro para estos niños. La Comisión pidió al Gobierno que prosiguiese sus esfuerzos para proporcionar la asistencia directa necesaria y apropiada a los niños víctimas de trata, en particular para su rehabilitación e integración social, y que transmitiese información sobre los resultados alcanzados.

El Gobierno señala que colabora de forma estrecha con la sociedad civil para asistir y proteger a los niños víctimas de trata. Especifica que en 2016 se identificó a 33 víctimas de trata menores de 18 años, 36 en 2017 y 56 en 2018. Además, en la información complementaria, el Gobierno indica que, entre enero y junio de 2019, fueron identificados 37 niños víctimas de trata. También señala que las direcciones provinciales de gestión de la migración llevan a cabo los procedimientos de identificación de víctimas, que se prevén en el Reglamento sobre la lucha contra la trata de personas y la protección de las víctimas. Asimismo, el Gobierno hace referencia a medidas que ha adoptado para proteger a los menores no acompañados, como la creación de centros de apoyo a los niños del Ministerio de la Familia, el Trabajo y los Servicios Sociales, que prestan ayuda y asistencia a niños de entre 13 y 18 años no acompañados. En la información complementaria, el Gobierno también indica que ha establecido el Departamento de Asistencia Jurídica y Derechos de las Víctimas, una de las principales unidades del Ministerio de Justicia, que tiene por objetivo ofrecer ayuda a todas las víctimas de delitos, incluidas las víctimas de trata, y especialmente a los niños, así como proporcionarles orientación y prevenir la victimización repetida. En este marco, se han creado direcciones de apoyo forense y servicios para las víctimas que actualmente están funcionando en 99 juzgados. Además, el Gobierno señala que se han establecido «salas para las entrevistas forenses» en 72 juzgados para garantizar que las entrevistas a los niños tengan lugar en un entorno apropiado. El Gobierno añade que, en el marco de los diversos proyectos en materia de trata de personas llevados a cabo en colaboración con organizaciones internacionales, se ha previsto realizar dos estudios de campo sobre la trata de niños.

La Comisión toma nota de las declaraciones de la TISK en lo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), según las cuales se ha creado la Comisión de Coordinación de la Lucha contra la Trata de Personas en virtud del Reglamento sobre la lucha contra la trata de personas y la protección de las víctimas, que ha decidido crear un grupo de trabajo sobre los niños. La Comisión toma nota asimismo de que, según indica el GRETA en el informe mencionado, aprobado el 10 de julio de 2019, las autoridades turcas señalan que el grupo de trabajo sobre los niños se reunió en septiembre de 2018 y decidió que se debía ofrecer formación y actividades de sensibilización al personal que trataba con niños víctimas (párrafo 29). El GRETA también apuntó que, de conformidad con el Reglamento mencionado, se remitió a los niños víctimas de trata a las unidades competentes del Ministerio de la Familia, el Trabajo y los Servicios Sociales (párrafo 33). **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para garantizar que se libere a los niños víctimas de trata de las peores formas de trabajo infantil, se les rehabilite y se les integre socialmente. La Comisión pide asimismo al Gobierno que aporte información sobre las actividades concretas de las unidades del Ministerio de la Familia, el Trabajo y los Servicios Sociales encargadas de la atención a los niños víctimas de trata, así como acerca de las medidas tomadas por el grupo de trabajo sobre los niños de la Comisión de Coordinación de la Lucha contra la Trata de Personas. Por último, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre las actividades del Departamento de Asistencia Jurídica y Derechos de las Víctimas y de las direcciones para apoyar a los niños víctimas de trata, y que transmita copia de todos los estudios que se hayan realizado sobre la trata de niños.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Ucrania

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1979)

Artículo 2, 1), del Convenio. 1. *Ámbito de aplicación e inspección del trabajo.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, en sus observaciones finales (CRC/C/UKR/CO/3-4, párrafo 74), el Comité de los Derechos del Niño había expresado su preocupación por el elevado número de niños menores de 15 años que trabajaban en el sector informal de la economía. A este respecto, también tomó nota de que

el Gobierno había indicado que el control de la utilización del trabajo infantil en la economía seguía siendo un asunto pendiente que atañe, sobre todo, al derecho a acceder a los lugares de trabajo.

La Comisión toma nota de que según las estadísticas transmitidas en la memoria del Gobierno en respuesta a la solicitud de la Comisión de estadísticas de la inspección del trabajo (en el sector formal e informal) parece haber una reducción de las actividades de los servicios de inspección del trabajo en lo que respecta al trabajo infantil, con lo cual las visitas a los lugares de trabajo pasaron de 163 en 2014 (en las que se encontraron a 334 menores que trabajaban), a 90 en 2017 (en las que se encontraron a 177 menores que trabajaban). El Gobierno añade que durante las inspecciones que se realizaron en 2018 se encontraron 241 menores que trabajaban. A este respecto, la Comisión se refiere a los comentarios adoptados en 2019 en virtud del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) en los que tomó nota de que el número de inspectores del trabajo ha aumentado significativamente desde 2018, aunque también tomó nota con profunda preocupación de que se mantienen en el país diversas restricciones y limitaciones en lo que respecta las inspecciones del trabajo. La Comisión también toma nota de que, según las conclusiones de 2019 del Comité Europeo de Derechos Sociales, de conformidad con la Carta Social Europea, teniendo en cuenta las estadísticas que están a disposición del Comité sobre el número de niños de entre 5 y 14 años afectados por el trabajo infantil o el trabajo peligroso, la prohibición del empleo de los menores de 15 años no se garantiza en la práctica. **La Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que, en la práctica, se llevan a cabo inspecciones eficaces en el ámbito del trabajo infantil. También pide al Gobierno que continúe transmitiendo información sobre las actividades realizadas por los servicios de inspección del trabajo a este respecto (en particular, en relación con el número de inspecciones del trabajo llevadas a cabo, el número y la naturaleza de los casos detectados, y todas las medidas de seguimiento adoptadas).**

2. *Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que en virtud del artículo 188, párrafo 2, del Código del Trabajo, los niños de 15 años de edad podían estar excepcionalmente autorizados a trabajar con el consentimiento de sus padres o tutores. A este respecto, la Comisión observó que esta disposición del Código permitía a los jóvenes realizar una actividad económica aun cuando no hubieran alcanzado la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo especificada por Ucrania al ratificar el Convenio, a saber, los 16 años, y que las excepciones a la edad mínima prevista por el Convenio solo se podían permitir para los trabajos ligeros, de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 7, 1), del Convenio.

La Comisión toma nota de que según la memoria del Gobierno y el sitio web del Parlamento hay iniciativas en curso para enmendar el Código del Trabajo, pero hasta ahora dicho Código no se ha modificado. Asimismo, toma nota de que en el artículo 19, 3) del actual proyecto de Código del Trabajo sigue habiendo disposiciones similares a las del artículo 188, 2). **La Comisión expresa de nuevo la firme esperanza de que, durante la revisión del proyecto de Código del Trabajo, el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que ninguna persona menor de 16 años sea admitida al empleo o al trabajo en ninguna ocupación, de conformidad con el artículo 2, 1), del Convenio, con la salvedad de los trabajos ligeros, tal como prevé el artículo 7, 1), del Convenio. Expresa de nuevo la esperanza de que el proyecto de Código del Trabajo revisado se adopte en un futuro cercano.**

Artículos 3, 3) y 6. *Autorización para realizar trabajos peligrosos a partir de los 16 años y formación profesional.* La Comisión había tomado nota de que, en virtud del artículo 2, párrafo 3, del Decreto núm. 46, de marzo de 1994, del Ministerio de Salud de Ucrania, las personas menores de 18 años que siguen una formación profesional no pueden dedicar más de cuatro horas al día a la realización de trabajos peligrosos, a condición de que respeten estrictamente las normas sanitarias y de salud en vigor sobre la protección de los trabajadores, sin especificar una edad mínima para ello. La Comisión también observó que la legislación en vigor no prohíbe explícitamente a los niños de entre 14 (la edad de admisión a la formación profesional) y 16 años que realicen trabajos peligrosos durante la formación profesional. A este respecto, hizo hincapié en que deberían adoptarse las medidas necesarias para garantizar que los menores de 16 años de edad ocupados en un aprendizaje no realicen trabajos peligrosos, así como medidas para elevar a 16 años la edad mínima de admisión a trabajos peligrosos, aun cuando se hayan previsto debidamente las condiciones de protección requeridas (Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 380 y 385).

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información específica sobre este punto, pero que en virtud del artículo 299, 4) del proyecto de Código del Trabajo publicado en el sitio web del Parlamento, durante la formación profesional solo deberán permitirse los trabajos peligrosos si los menores cumplen 18 años antes de terminar dicha formación. **La Comisión insta de nuevo al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que solo se autorice que los menores que siguen programas de formación profesional o de aprendizaje puedan realizar trabajos peligrosos a partir de los 16 años de edad, a tenor de lo dispuesto en el artículo 3, 3), del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

Artículos 3 y 5 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil y mecanismos de control. Apartado a). Venta y trata de niños. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que, en sus observaciones finales, el Comité de los Derechos del Niño indicó que seguía observando con preocupación que Ucrania continuaba siendo uno de los países de Europa de los que procedían más víctimas de trata. También tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las actividades de formación y de creación de capacidad de 2016 sobre la trata de personas dirigidas a la policía nacional, así como sobre las investigaciones realizadas en 2015 en relación con la aplicación del artículo 149 del Código Penal relativo a la trata de personas, que incluyeron a seis menores. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información específica sobre el número de condenas y de sanciones impuestas a las personas declaradas culpables de trata de menores de 18 años.

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información sobre esta cuestión. A este respecto, la Comisión se refiere a sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) en los que toma nota con preocupación del escaso número de condenas en relación con la trata de personas, a pesar del número significativo de casos presentados ante la justicia (en 2018, se realizaron 291 investigaciones, 168 casos se presentaron ante los tribunales, y se impusieron 15 condenas, incluidas cinco penas de prisión). La Comisión toma nota de que, según el sitio web de la Administración Judicial del Estado, esas condenas concernían a delitos de trata de cinco niños. **En relación con sus comentarios sobre la aplicación del Convenio núm. 29, la Comisión insta firmemente al Gobierno a garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y procesos rigurosos de las personas ocupadas en la venta y la trata de niños, y que se impongan en la práctica sanciones lo suficientemente efectivas y disuasorias. También pide de nuevo al Gobierno que proporcione información específica sobre el número de enjuiciamientos realizados, y de condenas y sanciones concretas impuestas, de conformidad con el artículo 149 del Código Penal, a las personas declaradas culpables de trata de menores de 18 años.**

Apartado b). Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía y las actuaciones pornográficas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la grave preocupación expresada por el Comité de Derechos del Niño, en sus conclusiones finales, sobre el aumento del número de casos de abuso y explotación sexual y utilización de niños en la prostitución y la pornografía, así como del número extremadamente alto de usuarios de pornografía infantil en Internet (5 millones de usuarios al mes).

La Comisión toma nota de que, en su memoria en respuesta a la solicitud de la Comisión, el Gobierno indica que para reforzar la protección de los niños frente a la explotación sexual en 2018 se introdujeron enmiendas en el Código Penal, en particular en el artículo 302, 4), que ahora prevé penas de entre cinco y diez años por el mantenimiento de burdeles o el proxenetismo en casos relacionados con niños. La Comisión también toma nota de que el Gobierno se refiere a casos en los que se investigan actos sexuales en los que participan niños, aunque no proporciona información específica sobre la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía y las actuaciones pornográficas. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva del artículo 301 (importación, fabricación, venta y difusión de material pornográfico), el artículo 302 (mantenimiento de burdeles y proxenetismo) y el artículo 303 (proxenetismo o participación de terceras personas en la prostitución) del Código Penal en lo que respecta a los casos en que las víctimas son niños, incluida la imposición de sanciones lo suficientemente eficaces y disuasorias. Pide de nuevo al Gobierno que transmita información estadística sobre el número y la naturaleza de las infracciones notificadas a este respecto, las investigaciones y los enjuiciamientos realizados y las condenas y sanciones penales impuestas.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado a). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica gratuita. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que en el informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en Ucrania (A/HRC/27/75) se indica que en varios municipios de la región de Donetsk se suspendieron los estudios debido al conflicto armado en curso en el país y se produjeron oscilaciones en lo que respecta a la asistencia a las escuelas que habían permanecido abiertas. También tomó nota de que, según ese informe, el 35 por ciento de los 155 800 desplazados internos de la región de Donbas y Crimea, eran niños que necesitan escolarización, y se estimaba que había 450 000 desplazados internos, incluidos niños, de las localidades de Donetsk y Luhansk. La Comisión expresó su preocupación por la situación de los niños que se veían privados de educación a causa del clima de inseguridad que atenazaba el país.

La Comisión toma nota de que, en respuesta a su solicitud, el Gobierno indica que, entre 2016 y 2019, aumentó significativamente el número de escuelas en zonas rurales, y se está haciendo mucho para escolarizar a algunos niños con discapacidad en clases inclusivas. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a la Orden núm. 367 de 2018, que, según el Gobierno, prevé la mejora del acceso a la educación para los niños desplazados internos, que incluya: i) una escolarización simplificada en la escuela; ii) el aprendizaje a distancia e individual; iii) la posibilidad de presentarse al examen del último año escolar

sin estar matriculado; iv) el acceso a instituciones de enseñanza superior o de formación profesional tras una evaluación independiente, y v) la posibilidad de obtener un diploma de enseñanza secundaria en un año. En este contexto, la Comisión también toma nota de que en sus observaciones finales de 2020 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) continúa expresando su preocupación por las diferencias entre regiones en lo que concierne a una educación de calidad, y porque sigan existiendo problemas en las regiones de Donetsk y Luhansk. Asimismo, la Comisión toma nota de que el CESCR expresa preocupación por la tasa persistentemente elevada de analfabetismo entre la población romaní, las altas tasas de abandono escolar de los niños romaníes en la enseñanza secundaria y su insuficiente representación en la enseñanza secundaria y terciaria (E/C.12/UKR/CO/7, párrafo 44). **Tomando nota de las medidas que ya se han adoptado y de la difícil situación que atraviesa el país, la Comisión insta firmemente al Gobierno a continuar adoptando medidas para facilitar que todos los niños puedan acceder a la educación básica gratuita, en particular los niños de las zonas en las que hay conflicto armado y los niños desplazados internos, así como los niños romaníes. Pide al Gobierno que transmita información sobre los resultados concretos alcanzados a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Uganda

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2003)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 1 del Convenio. Política nacional para asegurar la abolición efectiva del trabajo de los niños y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según la Encuesta nacional de empleo y actividades de los niños 2011-2012, publicada en julio de 2013, un total de más de 2 millones de niños con edades comprendidas entre los 5 y los 17 años (aproximadamente el 16 por ciento de todos los niños) estuvieron involucrados en trabajo infantil. Además, unos 507 000 niños entre los 5 y los 17 años realizaron trabajos peligrosos (el 25 por ciento de los niños en trabajo infantil). La Comisión tomó nota asimismo de que el Gobierno reconoció el problema del trabajo infantil en el país y sus peligros. La Comisión tomó debida nota de que el Gobierno señala que el Plan nacional de acción para la eliminación de las peores formas del trabajo infantil en Uganda (PNA) fue iniciado en junio de 2012. El PNA consiste en un marco estratégico que sentará las bases para la movilización de los responsables de elaborar políticas y de incrementar la sensibilización a todos los niveles, así como para proporcionar los fundamentos para la movilización de recursos, la presentación de informes, el seguimiento y la evaluación de los resultados y el progreso de las intervenciones destinadas a luchar contra el trabajo infantil. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre la aplicación del PNA y de su impacto sobre la eliminación del trabajo infantil.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria, según la cual el PNA está siendo examinado por el Gobierno con el apoyo de la OIT. La Comisión toma nota, asimismo de que, según la oficina exterior del Programa OIT/IPEC, un total de 335 niños (156 niñas y 179 niños) han sido retirados del trabajo infantil y se les ha facilitado formación sobre competencias y medios de subsistencia. Además, el Foro de interlocutores sociales para el desarrollo de la educación, el Foro de interlocutores sociales para frenar el trabajo infantil y otros foros nacionales dentro de los sectores de la educación y el desarrollo social han promovido el programa de lucha contra el trabajo infantil. La Comisión toma nota, por último, de que del Informe anual del UNICEF 2016 sobre Uganda se desprende que 7 226 niños entre 5 y 17 años fueron retirados del trabajo infantil (página 28). Al tiempo que toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión debe expresar su **preocupación** por el número de niños que están involucrados en trabajo infantil en el país, incluido el trabajo peligroso. **La Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para garantizar la eliminación efectiva del trabajo infantil, especialmente en el trabajo peligroso. En este sentido, la Comisión pide al Gobierno que suministre información detallada sobre la aplicación del PNA revisado sobre eliminación del trabajo infantil en cuanto haya sido adoptado. Pide, asimismo, al Gobierno que transmita información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, en particular estadísticas sobre el empleo de niños menores de 14 años de edad.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 3 del Convenio. Peores formas de trabajo infantil. Apartado b). La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que se prohíba el reclutamiento o la oferta de niños menores de 18 años, que se tipifique como delito la utilización de niños y niñas menores de 18 años con fines de prostitución, y que se garantice que estos menores de 18 años utilizados, reclutados u ofrecidos con fines de prostitución sean tratados como víctimas y no como delincuentes. El director de la Oficina del Fiscal General señaló que se están llevando a cabo iniciativas para modificar la Ley sobre la Infancia, de 2000, a fin de poner sus disposiciones plenamente de conformidad con el Convenio en lo que se refiere a la prohibición, la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños con fines de prostitución.

La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el artículo 8A de la Ley de Reforma a la Ley sobre la Infancia, de 2016, establece que no podrá emplearse a ningún niño en un trabajo o actividad que le exponga a actividades

de carácter sexual, ya sean remuneradas o no. La Comisión toma nota de que los autores de este tipo de delito serán castigados con una multa no superior a 100 puntos monetarios o a un plazo de prisión no superior a cinco años.

Apartado d). Tipos peligrosos de trabajo. Niños que trabajan en minas. La Comisión observa que, según el análisis de la situación por el UNICEF, 2015, en la región de Karamoja hay una elevada incidencia de trabajo infantil en actividades mineras en condiciones peligrosas (pág. 13). La Comisión observa asimismo que del informe anual del UNICEF para 2016 se desprende que, en el marco del plan nacional estratégico de asistencia a los niños y —a raíz del apoyo del Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social—, 344 niñas y 720 niños fueron librados de las peores formas de trabajo infantil, como es el caso de la minería. Además, la Comisión toma nota de que el artículo 8 de la Ley de Reforma a la Ley sobre la Infancia, de 2016 prohíbe el trabajo peligroso de los niños y que la lista de ocupaciones y actividades peligrosas no autorizadas para el empleo de niños (primer apéndice del reglamento sobre el empleo de niños, de 2012) incluye la prohibición de que los niños trabajen en la minería. La Comisión toma nota con **preocupación** de la situación de los niños que trabajan en las minas bajo condiciones particularmente peligrosas. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva de la Ley sobre la Infancia (enmendada), de 2016 y del reglamento sobre el empleo de niños con el fin de evitar que los menores de 18 años de edad trabajen en las minas y de prestarles la asistencia directa, necesaria y adecuada para retirarlos de las mismas.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado d). Identificar y llegar a los niños expuestos a riesgos especiales. 1. Huérfanos y otros niños vulnerables. La Comisión tomó nota anteriormente de la información del Gobierno, según la cual una serie de factores han contribuido al problema del trabajo infantil, tales como la cantidad de huérfanos que causa la pandemia del VIH y el sida. La Comisión tomó nota de que los huérfanos y otros niños vulnerables en Uganda son reconocidos tanto por las políticas en esta materia como por el Plan nacional estratégico sobre los huérfanos y otros niños vulnerables. La Comisión tomó nota asimismo de que las políticas y actividades del Plan nacional de acción (PNA) en 2013-2017 para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en Uganda incluyeron en sus grupos destinatarios a los huérfanos y las personas afectadas por el VIH y el sida. No obstante, observando con preocupación el elevado número de niños huérfanos por causa del VIH y el sida, la Comisión instó al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para garantizar que se proteja a estos niños de las peores formas de trabajo infantil.

La Comisión toma nota de la ausencia de información sobre este punto en la memoria del Gobierno. La Comisión, no obstante, toma nota de que, según un informe de la Comisión nacional en materia de VIH y sida con el título de *Uganda país afectado por el VIH y el sida e informe de progresos, julio de 2015-junio de 2016*, entre otros logros cabe citar que 160 000 niños huérfanos y vulnerables recibieron el apoyo de los servicios sociales y se ha llevado a cabo un inventario de todos los actores que participan en este problema. La Comisión toma nota asimismo de que el Segundo plan nacional de desarrollo desde 2015-2016 hasta 2019-2020 describe someramente dos programas para apoyar a los niños huérfanos y vulnerables: programa SUNRISE (fortalecimiento de la respuesta nacional para la aplicación de los servicios destinados a niños huérfanos y vulnerables) y el programa SCORE (fortalecimiento de la respuesta de la comunidad ante los niños huérfanos y vulnerables). Al tiempo que toma debida nota de los planes estratégicos desarrollados por el Gobierno y de la disminución del número de estos niños, la Comisión toma nota con **preocupación** de que, según las estimaciones del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH y el sida (ONUSIDA) para 2015, sigue habiendo aproximadamente 660 000 huérfanos por causa del VIH y el sida en Uganda. **Reiterando que los niños que han quedado huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables corren más riesgos de ser víctimas de las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para proteger a estos niños de las peores formas de trabajo infantil. La Comisión pide de nuevo al Gobierno que transmita información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, especialmente en el marco de la política sobre los huérfanos y otros niños vulnerables y del Plan estratégico nacional sobre los huérfanos y otros niños vulnerables, el programa SUNRISE, el programa SCORE, y acerca de los resultados alcanzados en todos ellos.**

2. Los niños trabajadores domésticos. La Comisión tomó nota anteriormente de que la lista de ocupaciones y actividades peligrosas prohíbe reclutar a niños menores de 18 años en varias actividades y trabajos peligrosos dentro del sector del trabajo doméstico. No obstante, la Comisión tomó nota de que, según la Encuesta nacional sobre el trabajo forzoso y las actividades de los niños (2011-2012) de julio de 2013 (NLF-CAS), aproximadamente 51 063 niños, esto es, el 10,07 por ciento del total de niños con edades comprendidas entre los 5 y los 17 años que realizan trabajos peligrosos en Uganda ejercen labores de mayordomos domésticos, limpiadores y asistentes. En este sentido la Comisión observó que los mayordomos domésticos constituyen un grupo considerado por el PNA, y pidió al Gobierno que transmita información sobre las repercusiones del PNA en materia de protección de los niños trabajadores domésticos.

La Comisión toma nota de la ausencia de información por parte del Gobierno en este sentido. **Recordando que los niños que realizan trabajos domésticos son particularmente vulnerables a las peores formas de trabajo infantil, incluido el trabajo peligroso, la Comisión pide una vez más al Gobierno que comunique información sobre el impacto del PNA en la protección de los trabajadores domésticos, en particular, en el número de niños domésticos que realizan trabajos peligrosos y se han beneficiado de las iniciativas adoptadas a este respecto.**

3. Niños refugiados. La Comisión observa que, según el informe sobre la situación de Uganda del UNICEF, de 31 de mayo de 2017, de los más de 1,2 millones de refugiados en el país, 730 000 son niños. La Comisión observa también que en el marco del plan regional conjunto actualizado para la protección de los niños sudaneses y del Sudán del Sur (julio de 2015 – junio de 2017), elaborado por el ACNUR, el UNICEF y las ONG, los niños del Sudán del Sur y sudaneses refugiados son objeto de trabajo infantil en Uganda (pág. 5). La Comisión toma nota por último de que tuvo lugar en Kampala una cumbre para la solidaridad con los refugiados de Uganda, en junio de 2017, a fin de poner de relieve el modelo para la protección y gestión de refugiados de Uganda, destacar las necesidades urgentes y a largo plazo de los refugiados y movilizar los recursos correspondientes. **Al tiempo que se reconoce la difícil situación de los refugiados que prevalece en el país y los esfuerzos dedicados por el Gobierno a este asunto, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado con carácter de urgencia para proteger específicamente a los niños refugiados de las peores formas de trabajo infantil y establecer la asistencia directa, necesaria y adecuada para retirarlos de las mismas y su rehabilitación e integración social. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 1987)

La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de las observaciones recibidas de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) el 11 de diciembre de 2019; de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) y la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI) el 15 de septiembre de 2020; y de la FAPUV el 30 de septiembre de 2020, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019. **La Comisión pide al Gobierno que responda a estas observaciones.**

Artículo 1 del Convenio. Política nacional, inspección del trabajo y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que comunicara informaciones sobre las sanciones impuestas en los casos de infracciones comprobadas por los inspectores del trabajo. Le solicitó una vez más que adoptara las medidas necesarias cuanto antes para garantizar que se dispusiera de los datos actualizados sobre la situación de los niños y jóvenes que trabajan en el país, especialmente en trabajos peligrosos y en la economía informal. La Comisión le solicitó asimismo que comunicara informaciones acerca de las medidas y de las políticas nacionales adoptadas o previstas para garantizar que todos los niños y jóvenes, incluso en la economía informal, gozaran de la protección acordada por las disposiciones del Convenio.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que las unidades de supervisión verifican la aplicación del artículo 32 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que establece la prohibición de que los niños menores de 14 años trabajen. De un número total de 18 141 inspecciones efectuadas entre 2016 y 2018, se detectaron dos casos de trabajo infantil, tratándose de adolescentes que trabajaban con sus padres en actividades agrícolas. Como las medidas correctivas adoptadas en ese momento fueron seguidas por los empleadores, el Gobierno no ha iniciado un procedimiento sancionador contra ellos. A este respecto, la Comisión toma nota de que la CTV expresa en sus observaciones su preocupación por el escaso número de casos de trabajo infantil detectados, lo cual a su modo de ver no refleja un cumplimiento adecuado por parte del Gobierno del artículo 32 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La Comisión toma nota asimismo de que el Sistema Rector Nacional para la Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes se compone de varios programas de acción, en coordinación con el Sistema Educativo Nacional y con el Sistema Nacional de Salud, así como con los sistemas nacionales denominados «misiones» y «grandes misiones». Asimismo, toma nota del acuerdo de cooperación interinstitucional suscrito en 2018 entre el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo y el Instituto Autónomo Consejo Nacional de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes con miras a fortalecer el seguimiento de las condiciones de trabajo de los adolescentes menores de 18 años. Este acuerdo establece un sistema de coordinación de las instituciones a través de una plataforma tecnológica con miras al registro de los datos relativos al trabajo de los jóvenes menores de 18 años.

La Comisión toma nota del número de jóvenes registrados en las inspecciones del trabajo efectuadas entre 2016 y 2018. En 2016 se realizaron 10 076 inspecciones, se detectaron 2 139 casos de adolescentes que trabajaban (950 niñas y 1 189 niños); en 2017, de 14 691 inspecciones realizadas, se detectaron 1 879 casos de adolescentes que trabajaban (887 niñas y 992 niños), y en 2018, de 24 465 inspecciones realizadas, se detectaron 1 684 casos de adolescentes que trabajaban (721 niñas y 963 niños). La Comisión subraya en su memoria que, en esas inspecciones, no se registraron casos de niños o adolescentes víctimas de las peores formas de trabajo infantil.

La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, los niños que trabajan en la economía informal, específicamente en la venta ambulante, en los mercados al aire libre, en los mercados populares o en otros lugares donde se realizan actividades comerciales informales, son objeto de un seguimiento a través de diferentes programas efectuados por los Consejos Municipales de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes y por los Consejos de Protección del Niño, Niña y Adolescente. De igual modo, las verificaciones de las condiciones laborales de los trabajadores independientes fueron integradas por el Ministerio de Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo en el Plan de Inspección Integral Agrario. Este último hizo el seguimiento de la participación de niños y jóvenes en las actividades de la economía informal, como las horas de trabajo a las que están sujetos y las consecuencias de este tipo de trabajo en la asistencia escolar. Según la información del Gobierno, de 446 inspecciones efectuadas en el trabajo agrícola familiar, el trabajo infantil no excede de 10 horas y no interfiere con la asistencia escolar. Sin embargo, la Comisión toma nota de que la CTV, la FAPUV y la CTASI expresan su preocupación por la falta de información estadística sobre el número de niños que trabajan en la economía informal, lo que impide una evaluación apropiada de la magnitud de este fenómeno, que se está extendiendo, así como de la aplicación del Convenio. Por otra parte, en opinión

de la FAPUV y la CTASI, el trabajo infantil afecta gravemente a la asistencia a la escuela de los niños y jóvenes. A este respecto, la Comisión toma nota de que la CTV destaca en sus observaciones que en 2018 se calculaba que la tasa de abandono escolar era del 58 por ciento y que sigue aumentando. **La Comisión solicita al Gobierno que comunique información estadística actualizada sobre el número de niños y jóvenes que trabajan en el país, especialmente en trabajos peligrosos y en la economía informal, así como información sobre el número y la naturaleza de las infracciones comprobadas por los inspectores del trabajo y las sanciones impuestas a este respecto. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que comunique información detallada sobre las acciones emprendidas y los resultados obtenidos en el marco de los diferentes programas, como el programa de los Consejos Municipales de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes y de los Consejos de Protección del Niño, Niña y Adolescente, que hacen el seguimiento de los niños ocupados en actividades de la economía informal, y los programas de acción llevados a cabo en coordinación con el Sistema Educativo Nacional, el Sistema Nacional de Salud y los sistemas nacionales denominados «misiones» y «grandes misiones», así como sobre las repercusiones de estos en las tasas de asistencia y de finalización escolar de los niños y jóvenes.**

Artículo 3, 3). *Admisión a los trabajos peligrosos desde los 16 años de edad.* En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó una vez más al Gobierno que adoptara lo antes posible las medidas necesarias para armonizar su legislación nacional con el Convenio, velando por que la Ley Orgánica, de 1998, para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes autorice excepciones a la prohibición de trabajos peligrosos únicamente para los jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y los 18 años, y solo en las condiciones previstas en el artículo 3, 3), del Convenio.

La Comisión toma nota que, en su memoria, el Gobierno subraya una vez más que su legislación prohíbe todos los tipos de trabajo peligroso a niños y jóvenes menores de 18 años. Indica asimismo que los artículos 78 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de 1999, y los artículos 18 y 96 de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, de 1998, están en consonancia con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, de 2012. En este sentido, la Comisión toma nota de que, según la CTV, dichas disposiciones no se aplican en la práctica.

Por otra parte, aunque el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, de 1973, prohíbe las actividades peligrosas o insalubres para los jóvenes menores de 18 años, la Comisión subraya una vez más que el artículo 96 de la Ley orgánica para la protección de niños, niñas y adolescentes, de 1998, mantiene abierta la posibilidad de que el Poder Ejecutivo Nacional establezca edades mínimas superiores a los 14 años para tipos de trabajo que son peligrosos o perjudiciales para la salud de los jóvenes. De igual modo, la Comisión recuerda una vez más al Gobierno que el empleo de los jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y 18 años en trabajos peligrosos solo está autorizado a reserva de la aplicación de unas condiciones estrictas que garanticen su protección y su formación previa y en ningún caso se permite en el caso de jóvenes menores de 16 años. **La Comisión solicita una vez más al Gobierno que tenga a bien adoptar, lo antes posible, las medidas necesarias para armonizar su legislación nacional con el Convenio, velando por que la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y adolescentes, de 1998, autorice excepciones a la prohibición de trabajos peligrosos únicamente para los jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y 18 años, y solo en las condiciones previstas en el artículo 3, 3), del Convenio.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud previa adoptada en 2019.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2005)

La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de las observaciones recibidas de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) y la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI) el 15 de septiembre de 2020; y de la CTASI y la FAPUV el 30 de septiembre de 2020, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019. **La Comisión pide al Gobierno que responda a estas observaciones.**

Artículos 3, a), y 7, 1), del Convenio. *Venta y trata de niños y sanciones.* En sus comentarios anteriores, la Comisión expresó su preocupación en cuanto a la impunidad de que parecían gozar los autores del delito de trata de niños en el país. La Comisión solicitó al Gobierno que intensificara sus esfuerzos para luchar contra esta impunidad. Pidió que comunicara información sobre el número de condenas dictadas y de sanciones impuestas contra los autores de esos delitos. Le pidió asimismo que comunicara información sobre los progresos realizados en cuanto a la adopción del anteproyecto de ley contra la trata de personas.

La Comisión toma nota de las actividades realizadas por la Oficina Nacional Contra la Delincuencia Organizada y Financiamiento al Terrorismo (ONCDOFT) relativas a la prevención de la trata de personas y del tráfico ilícito de migrantes, a las que hace referencia el Gobierno en su memoria. Se efectuaron varias actividades de sensibilización en las comunidades y en las instituciones de educación pública a nivel nacional, así como actividades de difusión de la información sobre la delincuencia organizada y sus riesgos.

La Comisión toma nota de que aún no se ha adoptado el anteproyecto de ley contra la trata de personas. Sin embargo, el Gobierno afirma que los artículos 41 y 42 de la Ley orgánica contra la delincuencia organizada

y financiamiento al terrorismo, de 2012, fortalecen el régimen de sanciones en relación con la venta y la trata de niños y jóvenes con fines de trabajo forzoso o de explotación sexual y el transporte ilegal de personas tanto dentro del país como hacia el extranjero.

Además, la Comisión toma nota de las estadísticas transmitidas por la ONCDOFT sobre los procedimientos judiciales iniciados contra los autores del delito de trata de personas entre 2015 y 2018. En 2015, se enjuició a 24 personas (13 hombres y 11 mujeres); en 2016, se enjuició a 46 personas (22 hombres y 24 mujeres); en 2017, se enjuició a 32 personas (12 hombres y 20 mujeres) y, por último, en 2018, se enjuició a 131 personas (63 hombres y 68 mujeres). La Comisión toma nota de que los datos estadísticos proporcionados no indican si tales acciones judiciales afectan a niños menores de 18 años. **La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información sobre el proceso de adopción del anteproyecto de ley contra la trata de personas. La Comisión pide una vez más al Gobierno que comuniqué información detallada sobre las denuncias presentadas, las condenas dictadas y las sanciones impuestas en aplicación de los artículos 41 y 42 de la Ley Orgánica contra la Delincuencia Organizada y que indique aquellos casos que afectan a víctimas menores de 18 años. A ser posible, esta información debería estar desglosada por edad y género.**

Artículos 3 y 7, 2). *Peores formas de trabajo infantil y medidas efectivas en un plazo determinado. Apartados a) y b). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil y librarlos de estas, y asegurar su rehabilitación y su inserción social. Trata y explotación sexual con fines comerciales.* En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que se asegurara de que se adoptaran medidas efectivas con miras a librar a los niños víctimas de trata y de explotación sexual y a garantizar su rehabilitación e inserción social. Le pidió que comunicara información sobre los resultados obtenidos en el marco de los diversos planes establecidos, así como sobre el número de niños víctimas de trata y de explotación sexual que se beneficiaron de estas medidas.

La Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno, los funcionarios públicos participaron en un taller sobre las investigaciones penales relativas a los casos de trata de personas, centrado en la prevención de los delitos de trata y de tráfico de migrantes, la detección precoz de posibles víctimas, la identificación de los traficantes, el registro de las informaciones compiladas, el proceso de investigación penal idóneo y la diferenciación entre la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes. El Gobierno desarrolló una red nacional contra la delincuencia organizada y el financiamiento del terrorismo, representada en cada provincia del país. Esta red se organizó en 24 unidades de coordinación que realizan actividades de prevención y coordinan las diversas entidades competentes a nivel nacional que se ocupan del control, la represión y el seguimiento de los delitos de trata de personas y de tráfico de migrantes. En 2018, el Gobierno proporcionó asimismo una formación y el fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios públicos en los principales puntos de control fronterizo. Esta formación, denominada «ruta fronteriza en materia de trata de personas», se centra en las medidas de prevención y en el establecimiento de mecanismos de control para luchar contra la trata de personas y el tráfico de migrantes, y también en la identificación de las presuntas víctimas y en las medidas de asistencia para ellas.

La Comisión también toma nota de que la Defensoría del Pueblo, conjuntamente con el UNICEF, renovó el «Plan nacional de formación sobre los derechos de las víctimas de la trata de personas, especialmente de niñas, mujeres, niños y adolescentes». La aplicación de ese plan forma parte de las atribuciones de la Defensoría del Pueblo para la promoción, la defensa y la vigilancia de los derechos humanos, y cuenta con la participación de todas las entidades institucionales del país vinculadas con la trata de personas y el tráfico de migrantes.

De igual modo, la Comisión toma nota de que dentro del Sistema nacional de orientación para una protección integral de niños y adolescentes, en el marco de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, de 2015 (artículo 117), se aplican programas de rehabilitación de niñas, niños y jóvenes, víctimas de explotación o de maltrato, y también programas de prevención para evitar que los niños y jóvenes sean objeto de esas situaciones de explotación.

La Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno, la ONCDOFT está revisando en la actualidad el Protocolo de Atención Integral a Víctimas de Trata de Personas. Si bien toma nota de las diversas acciones emprendidas por el Gobierno para luchar contra la trata y la explotación sexual con fines comerciales, la Comisión **lamenta** una vez más la ausencia de información comunicada por el Gobierno acerca de los resultados obtenidos en el marco de sus programas. **La Comisión solicita una vez más al Gobierno que comuniqué información sobre los resultados obtenidos en el marco de los diversos programas establecidos, así como sobre el número de niños víctimas de trata y de explotación sexual que se beneficiaron de estas medidas. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que tenga a bien comunicar información en cuanto al Protocolo de Atención Integral a Víctimas de Trata de Personas de la ONCDOFT, una vez revisado.**

Artículo 3, d). *Niños ocupados en actividades de minería peligrosas.* La Comisión toma nota de que la FAPUV y la CTASI expresan en sus observaciones una preocupación especial por los casos de niños ocupados en actividades de minería ilegales en el estado de Bolívar, en particular en el Arco Minero del Orinoco (AMO), donde los niños de comunidades indígenas están especialmente expuestos. **La Comisión pide al Gobierno**

que proporcione información sobre las medidas efectivas y adoptadas en un plazo determinado para evitar que se ocupe a niños en actividades de minería peligrosas y ofrecerles servicios de rehabilitación.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud previa adoptada en 2019.

Viet Nam

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2003)

Artículo 9, 1), del Convenio. Sanciones, inspección del trabajo y aplicación del Convenio en la práctica. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que las sanciones administrativas por trabajo infantil están previstas en varios decretos. Además, el artículo 296 del Código Penal de 2015 prevé la responsabilidad penal por las infracciones de la Ley sobre el Empleo de Niños. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que un número significativo de niños trabajaban en Viet Nam y que los resultados de las actividades de la inspección del trabajo no reflejaban la magnitud del trabajo infantil en Viet Nam, como se indicaba en el informe de la Encuesta nacional sobre el trabajo infantil de Viet Nam de 2012. La Comisión también tomó nota de que el Gobierno se encontraba en el proceso de preparación de la segunda Encuesta nacional sobre el trabajo infantil. La Comisión instó al Gobierno a que fortaleciera la capacidad y ampliara el alcance de la inspección del trabajo en sus actividades de prevención y de lucha contra el trabajo infantil. También pidió al Gobierno que siguiera comunicando información sobre la manera en que se aplicaba el Convenio en la práctica.

La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno en su memoria de que no se han detectado casos de trabajo infantil durante las actividades de inspección del trabajo. Sin embargo, según la información comunicada por 30 autoridades a nivel provincial y municipal, se han detectado 83 niños que trabajan ilegalmente. El Gobierno también indica que 120 inspectores de trabajo de 63 oficinas del Ministerio de Trabajo, Invalidez y Asuntos Sociales sobre trabajo infantil han participado en actividades de capacitación. Los contenidos de la formación incluyeron las leyes pertinentes, el proceso de inspección y las competencias para inspeccionar la utilización del trabajo infantil. Además, 286 inspectores a nivel local recibieron formación sobre la detección, la inspección y el examen del trabajo infantil. La Comisión toma nota también de que, según la Encuesta nacional sobre el trabajo infantil de 2018, se registraron 1 031 944 niños ocupados en actividades clasificadas como «trabajo infantil», lo que representa el 5,4 por ciento de la población de 5 a 17 años y el 58,8 por ciento de los niños que trabajan. De estos, 519 805 niños realizaban trabajos pesados, peligrosos y arriesgados, con una tasa de casi el 50,4 por ciento del número total de niños que trabajan. La Comisión toma debida nota de que el número total de niños que trabajan ha disminuido en comparación con los resultados de la Encuesta nacional sobre el trabajo infantil de 2012 (1,75 millones). Sin embargo, toma nota con **preocupación** de que sigue habiendo un número significativo de niños que trabajan, en particular en trabajos peligrosos. Además, la Comisión observa que los resultados de las actividades de inspección del trabajo no reflejan la magnitud del trabajo infantil en Viet Nam, como se indica en el informe de la Encuesta nacional sobre el trabajo infantil de Viet Nam, de 2018. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para garantizar la eliminación efectiva del trabajo infantil. Insta una vez más al Gobierno a que fortalezca la capacidad y amplíe el alcance de la inspección del trabajo en sus actividades de detección, vigilancia, prevención y lucha contra el trabajo infantil, y a que comunique información detallada sobre las medidas adoptadas a este respecto. La Comisión también pide al Gobierno que siga facilitando información sobre la manera en que se aplica el Convenio en la práctica, incluidos extractos de los informes de los servicios de inspección y de las decisiones de los tribunales, así como información sobre el número y la naturaleza de las violaciones notificadas y las sanciones impuestas.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

Artículo 3, b) del Convenio. Utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o las actuaciones pornográficas. La Comisión tomó nota anteriormente de la información transmitida por el Gobierno sobre la aplicación del Programa de Acción para Combatir la Prostitución (PACP) 2011-2015. Sin embargo, en la memoria del Gobierno no figuraba información concreta sobre medidas específicas en materia de prostitución infantil. La Comisión también tomó nota de que, con arreglo al artículo 147 del Código Penal de 2015, persuadir, incitar o forzar a un menor de 16 años de edad para que participe en una actuación pornográfica es delito. Sin embargo, no parece que las disposiciones del Código Penal de 2015 prohíban la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de entre 16 y 18 años para la producción de pornografía o la realización de actuaciones pornográficas. Por consiguiente, la Comisión instó al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para prohibir la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para la producción de pornografía o la realización de actuaciones pornográficas. Asimismo, pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas específicas adoptadas para

luchar contra la explotación sexual comercial de menores de 18 años, así como sobre los resultados alcanzados.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno informa de que se adoptó y se está aplicando el PACP 2016–2020, con medidas para eliminar la prostitución, incluida la prostitución de menores de 18 años. El Gobierno también indica que Viet Nam se adhirió a las declaraciones que se realizaron en la Cumbre de Londres de 2014 en relación con las acciones contra el uso de Internet para la explotación sexual de niños, dirigidas a abordar la explotación sexual de niños a través de Internet. La Comisión también toma nota de que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno, entre 2016 y 2018, las autoridades detectaron y enjuiciaron a un gran número de personas que habían infringido la normativa en materia de prostitución, incluidas seis personas que fueron castigadas con arreglo a la legislación penal por contratar relaciones sexuales con niños. Durante los primeros seis meses de 2019, se registraron cuatro casos de compra de sexo con menores de 18 años de edad, de los cuales dos se remitieron a la Fiscalía Popular. El Gobierno también se refiere al arresto de un ciudadano estadounidense que fue extraditado a su país y enjuiciado por el delito de «recepción y distribución de pornografía infantil» y «guardar pornografía infantil».

Tomando nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión le recuerda de nuevo que, en virtud del artículo 3, b), del Convenio la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas se considera una de las peores formas de trabajo infantil, mientras que el artículo 147 del Código Penal solo castiga persuadir, incitar o forzar a un menor de 16 años para que participe en una actuación pornográfica. **Por consiguiente, la Comisión insta firmemente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que se prohíbe la utilización, el reclutamiento o la oferta de menores de 18 años para la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, enmendando el artículo 147 del Código Penal de 2015, y le pide que transmita información sobre todos los progresos realizados a este respecto. La Comisión también solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas específicas adoptadas para combatir la explotación sexual comercial de menores de 18 años, así como sobre los resultados alcanzados, incluida información sobre el número de personas arrestadas, enjuiciadas y condenadas por explotación sexual comercial de niños, así como sobre las sanciones impuestas.**

Artículo 7, 2), b). *Medidas efectivas y en un plazo determinado para prestar asistencia para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. Niños víctimas de explotación sexual comercial.* La Comisión había tomado nota de que el Comité de los Derechos del Niño expresó su preocupación acerca del aumento del número de niños que participan en actividades sexuales comerciales. Asimismo, el Comité expresó su preocupación respecto a que los niños que son explotados sexualmente probablemente sean tratados como delincuentes por la policía y a que faltan procedimientos de presentación de informes específicos adaptados a los niños. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información concreta sobre las medidas efectivas y en un plazo determinado adoptadas para librar a los niños de la explotación sexual comercial y proporcionarles asistencia adecuada para su inserción social.

La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, entre 2016 y 2018 entre las 13 341 personas de las que se tiene constancia que se dedican a la prostitución, había 113 menores de 18 años. El Gobierno también indica que en las acciones policiales se detectaron tres menores de 18 años que se prostituían, de los cuales uno fue castigado. Durante los seis primeros meses de 2019, se encontraron cuatro menores de 18 años que se prostituían, tres de los cuales fueron objeto de sanciones administrativas. Asimismo, el Gobierno señala que, tal como notificó la Fiscalía Popular Suprema, el número de niños que se prostituían aumentó durante los seis primeros meses de 2019, y añade que muchos de estos niños pertenecen a minorías étnicas, viven en zonas remotas o son víctimas de circunstancias difíciles. La Comisión también toma nota de que, en septiembre de 2017, se adoptó el Decreto núm. 56/2017/ND-CP para aplicar algunas disposiciones de la Ley sobre la Infancia de 2016 en relación con el abuso de niños, en particular el abuso sexual. El Decreto también prevé que los niños en situaciones especiales, incluidos los niños que han sido víctimas de abusos, tienen derecho a atención sanitaria, asistencia social, asistencia en materia de educación y formación profesional, asistencia jurídica, orientación psicológica, y otros servicios para la protección de la infancia. En 2017–18, el 48,28 por ciento de los niños víctimas de abusos sexuales recibieron asistencia psicológica; el 15,96 por ciento recibieron asistencia social; el 9,41 por ciento recibieron atención sanitaria; el 6,27 por ciento asistencia jurídica; el 1,57 por ciento asistencia en materia de educación y formación profesional; y el 3,53 por ciento recibieron otros servicios de protección de la infancia. Sin embargo, la Comisión observa que no está claro si los niños que sufren abusos sexuales son víctimas de explotación sexual comercial.

Tomando nota de que algunos menores de 18 años han sido objeto de sanciones administrativas por prostituirse, la Comisión debe hacer hincapié en que los niños que son utilizados, reclutados u ofrecidos para la prostitución deben ser tratados como víctimas y no como delincuentes (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 510). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los niños ocupados en la prostitución son tratados como**

víctimas y no como delincuentes y, por lo tanto, no se les castiga por prostituirse, y reciben los servicios necesarios para su rehabilitación y reintegración social. También solicita al Gobierno que transmita información sobre todos los progresos realizados y los resultados alcanzados a este respecto, incluida información sobre la formación proporcionada a las autoridades pertinentes que se ocupan de la prostitución, así como sobre el número de niños identificados como víctimas de la explotación sexual comercial que reciben asistencia para su rehabilitación e integración social a través de la educación, la formación profesional o el empleo. Por último, la Comisión pide al Gobierno que aclare la definición de abuso sexual con arreglo a la Ley sobre la Infancia de 2016 y que garantice que la información proporcionada refleja la situación de los niños víctimas de explotación sexual comercial, incluida la prostitución.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Zimbabwe

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), recibidas el 31 de agosto de 2019 y el 29 de septiembre de 2020, respectivamente.

Artículos 1 y 2, 1), del Convenio. 1. *Política nacional, ámbito de aplicación y aplicación del Convenio en la práctica.* En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Gobierno había indicado que continuaba realizando esfuerzos para reinsertar a los niños a través del Plan Nacional de Acción sobre Huérfanos y otros Niños Vulnerables (OVC NAP) y del Módulo Básico de Asistencia Educativa (BEAM). Sin embargo, también tomó nota de que según el informe de 2014 de la Oficina Nacional de Estadísticas de Zimbabwe, 1,6 millones de niños de edades comprendidas entre los 5 y los 14 años realizaban alguna forma de actividad económica. Más de 2,7 millones de niños de este grupo de edad estaban ocupados en actividades no económicas o trabajos no remunerados. En este informe también se indicaba que el trabajo infantil remunerado era más predominante en los sectores de la agricultura, la silvicultura y la pesca. La Comisión también tomó nota de que, en sus observaciones finales de marzo de 2016, el Comité de los Derechos del Niño (CRC) expresó su preocupación por la persistencia del trabajo infantil, incluido el trabajo peligroso, y por la explotación de niños, especialmente de familias de bajos ingresos, en la economía informal, incluidos el bajo nivel de las retribuciones y las largas jornadas laborales (CRC/C/ZWE/CO/2, párrafo 72). La Comisión instó al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil en todos los sectores.

La Comisión toma nota de las observaciones del ZCTU respecto a que el trabajo infantil, incluido el trabajo peligroso, sigue siendo frecuente, especialmente en la economía informal, el servicio doméstico, la minería, la agricultura y las plantaciones de tabaco. Hay niños de apenas 12 años que trabajan en la agricultura. El ZCTU señala que la situación del trabajo infantil ha empeorado debido a las malas condiciones socioeconómicas y a que el Gobierno no ha llegado a aplicar su plan de acción anterior desarrollado a este respecto.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno informa de que el BEAM, una de las numerosas formas de tomar medidas de protección social, se está ejecutando para llegar a los niños que nunca han asistido a la escuela debido problemas sociales y económicos. La Comisión toma nota de que en su memoria complementaria el Gobierno informa de que 415 000 y 583 547 niños huérfanos y vulnerables en 2018 y 2019, respectivamente, han recibido asistencia educativa a través del BEAM. Este proyecto tiene por objetivo prestar apoyo a 1 200 000 huérfanos y niños vulnerables en 2020, para lo cual el Gobierno ha aumentado su asignación presupuestaria a 450 millones de dólares de Zimbabwe. El Gobierno también indica que el Ministerio de la Función Pública, Trabajo y Bienestar Social llevó a cabo una iniciativa en materia de inspección del trabajo en todo el país entre abril y julio de 2018. Esta iniciativa permitió que todos los inspectores del trabajo visitaran lugares de trabajo y comprobaran si se cumplía la Ley del Trabajo, incluso en lo que respecta al trabajo infantil. Asimismo, el Gobierno señala que está en proceso de formalizar el sector informal, lo que ayudará a reducir los déficits de trabajo decente, así como el trabajo infantil en el sector informal. La Comisión también toma nota de la información transmitida por el Gobierno en su memoria conjunta de 2019 sobre el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), en la que señala que, aparte de los 120 inspectores del trabajo del Gobierno que llevan a cabo inspecciones en la industria agrícola, el Consejo Nacional del Empleo (NEC) para la industria agrícola también realiza inspecciones en todo el país. El NEC para la agricultura que tiene ocho agentes designados repartidos por todo el país y llevó a cabo 301 inspecciones del trabajo durante el periodo de enero a junio de 2019.

Asimismo, la Comisión toma nota de que según el documento del Plan Nacional de Acción sobre Huérfanos y otros Niños Vulnerables, fase III, 2016–2020 (NAP-OVC) este marco orientará las actividades de todas las partes interesadas que participan en la aplicación de intervenciones coordinadas a fin de ayudar a los

niños a satisfacer sus necesidades, disfrutar de sus derechos y garantizar que están protegidos frente a la explotación. Sin embargo, la Comisión toma nota de que en la memoria del Gobierno se señala que, según las conclusiones de la encuesta sobre la fuerza de trabajo y el trabajo infantil de 2019, se estima que alrededor de un 1 por ciento de los 4,2 millones de niños de edades comprendidas entre los 5 y los 14 años realiza trabajo infantil, y que hay más niños que niñas víctimas del trabajo infantil. En el informe de la encuesta, publicado en 2020, se indica que la mayor parte de los niños que realizan trabajo infantil trabajan en los sectores agrícola, forestal y pesquero, así como en el sector del comercio minorista. En el informe también se señala que el trabajo infantil es más frecuente entre los niños de edades comprendidas entre los 10 y los 14 años y que alrededor del 3 por ciento de los niños nunca han asistido a la escuela mientras que un 25 por ciento la han abandonado. **Tomando nota de que un número considerable de niños realizan trabajo infantil, la Comisión insta de nuevo al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para garantizar la eliminación progresiva del trabajo infantil, incluso a través de la aplicación efectiva del BEAM y del NAP-OVC. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre su impacto en la eliminación del trabajo infantil. La Comisión también solicita al Gobierno que continúe proporcionando información acerca de las inspecciones realizadas por los inspectores del trabajo y el NEC para la agricultura en materia de trabajo infantil, así como sobre el número y la naturaleza de las infracciones detectadas, en particular en el sector agrícola. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para reforzar las capacidades de los servicios de la inspección del trabajo y del NEC para la agricultura a fin de que puedan controlar adecuadamente el trabajo infantil y detectar casos de trabajo infantil, incluso en la economía informal.**

2. *Edad mínima.* La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que la edad mínima para la incorporación al empleo ha pasado de 15 a 16 años. Por consiguiente, la Comisión toma nota de que el artículo 11, a), ii) de la Ley del Trabajo, en su tenor enmendado, por el artículo 3 de la Ley el Trabajo enmendada en 2015 establece que ningún empleador dará trabajo a menores de 16 años en ninguna ocupación. **La Comisión alienta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para elevar la edad mínima para la admisión al empleo o al trabajo de 14 años (edad inicialmente especificada) a 16 años. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que considere la posibilidad de enviar una nueva declaración en virtud del artículo 2, 2), del Convenio notificando de ese modo al Director General de la OIT que ha aumentado la edad mínima que especificó previamente.**

Artículo 2, 3). Edad de finalización de la escolaridad obligatoria. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual la educación primaria, que se extiende hasta los 9 años, deberá finalizar a la edad de 12 años. También tomó nota de la información del Gobierno, según la cual se han aplicado diversas medidas, en particular: i) el programa de alimentación escolar; ii) la educación informal para los niños que abandonan la escuela, y iii) la reducción del costo de la educación que ayuda a garantizar la escolarización de los niños, su permanencia en la escuela y la finalización del ciclo escolar y en la cual se aborda la cuestión del abandono escolar a todos los niveles. Sin embargo, tomando nota de que la edad de finalización de la escolaridad obligatoria es más baja que la edad mínima de admisión al empleo, la Comisión pidió al Gobierno que considerara la posibilidad de elevar la edad de finalización de la escolaridad obligatoria a fin de hacerla coincidir con la edad mínima de 14 años de admisión al empleo o al trabajo.

La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha tomado medidas legales a este respecto. También toma nota de la información proporcionada por el Gobierno respecto a que el Ministerio de Educación Primaria y Secundaria no ha fijado ninguna edad de finalización de la escolaridad obligatoria. La Comisión señala de nuevo a la atención del Gobierno la necesidad de hacer coincidir la edad de finalización de la enseñanza obligatoria con la edad mínima para la admisión al empleo, como se prevé en virtud del párrafo 4 de la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146). Si la escolaridad obligatoria termina antes de que los niños puedan trabajar legalmente, puede producirse un vacío que lamentablemente deja abierta la posibilidad de que se recurra a la explotación económica de los niños (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 371). **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias elevar la edad de finalización de la escolaridad obligatoria a fin de que coincida con la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, que es de 16 años con arreglo a la Ley del Trabajo enmendada en 2015. Pide al Gobierno que transmita información sobre todas las medidas adoptadas a este respecto.**

Artículo 7, 3). Determinación de los trabajos ligeros. La Comisión tomó nota anteriormente de que el artículo 3, 4), del Reglamento sobre las relaciones de trabajo establece que los niños de más de 13 años de edad puedan realizar trabajos ligeros cuando estos forman parte de un curso de educación o de formación y no perjudican su educación, salud y seguridad. El Gobierno señaló que el instrumento legislativo núm. 155 de 1999, que establece la lista de trabajos ligeros, se revisaría durante el proceso de reforma de la legislación del trabajo. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre todos los progresos que se realizaran a este respecto.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la reforma de la legislación del trabajo está en curso y de que una vez que las enmiendas se hayan promulgado se iniciará el proceso de revisión de las disposiciones del instrumento legislativo núm. 155 de 1999, que establece la lista de trabajos ligeros. **Por consiguiente, la**

Comisión expresa de nuevo la firme esperanza de que la lista de los tipos de trabajos ligeros que pueden ser realizados por niños a partir de los 13 años de edad se revise y adopte en un futuro próximo. Pide al Gobierno que transmita información sobre todos los progresos realizados a este respecto.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), recibidas el 31 de agosto de 2019 y el 29 de septiembre de 2020, respectivamente.

Artículo 4, 3), del Convenio. Examen periódico de la lista de trabajos peligrosos. La Comisión había tomado nota de que el Gobierno indicaba que, tras la adopción de la Ley del Trabajo enmendada en 2015, se haría hincapié en la revisión de la reglamentación de apoyo, incluida la lista de tipos de trabajos peligrosos.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno informa de que las enmiendas a la Ley del Trabajo siguen en curso y que una vez que el proyecto de ley se adopte, el Ministerio de la Función Pública, Trabajo y Bienestar Social procederá a revisar la lista de tipos de trabajos peligrosos. **Al tiempo que observa que el Gobierno se ha estado refiriendo a la revisión de la lista de tipos de trabajos peligrosos desde 2003, la Comisión lo insta de nuevo a adoptar las medidas necesarias para garantizar que la lista de los tipos de trabajos peligrosos prohibidos a los menores de 18 años se revisa, adopta y aplica en un futuro próximo. Pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 7, 2). Medidas efectivas y en un plazo determinado. Apartado a). Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil. Acceso a la enseñanza básica gratuita. En sus comentarios anteriores la Comisión tomó nota de que el Gobierno informaba de que había estado ejecutando el Módulo Básico de Asistencia Educativa (BEAM) así como el Programa de alimentación escolar a fin de velar por que los niños vulnerables sean escolarizados, asistan a la escuela y puedan seguir en ella. Sin embargo, la Comisión también tomó nota de que según la publicación de la UNESCO titulada *Revisión nacional de la educación para todos, 2015, Zimbabwe*, mientras que la matriculación en las escuelas primarias permanece relativamente alta, cerca del 30 por ciento de los aproximadamente 3 millones de niños matriculados en las escuelas primarias no terminan el ciclo de siete años que componen esa enseñanza. En el informe también se indica que los esfuerzos del Gobierno distan mucho de atender las necesidades de aproximadamente 1 millón de niños de familias pobres y desfavorecidas. La Comisión instó al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para asegurar el acceso a la enseñanza básica gratuita a todos los niños, especialmente a aquellos pertenecientes a familias pobres y desfavorecidas.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que continúa reforzando el Programa de alimentación escolar, que actualmente se implementa en más del 70 por ciento del número total de escuelas registradas en el país. El Gobierno también indica que el Programa de alimentación escolar se ha vinculado al Programa para mitigar el déficit alimentario como una medida sostenible de apoyo a fin de proporcionar comida a los niños de las escuelas primarias. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que, en 2019, asignó 63 millones de dólares para la ejecución del programa BEAM. Según la memoria del Gobierno, este programa se centra, en particular, en los niños que asisten a la escuela procedentes de hogares pobres o de hogares cuyo cabeza de familia es un niño, los huérfanos y los niños a los que sus padres no cuidan, así como en los niños que nunca han asistido a la escuela, han abandonado la escuela o no han pagado las tasas de matrícula debido a la pobreza. Sin embargo, la Comisión también toma nota de que el Gobierno señala que, aunque se estén realizando muchos esfuerzos para garantizar el acceso de los niños a la educación y para potenciar la finalización de la educación básica, los recursos financieros siguen siendo escasos debido a las dificultades económicas a las que tiene que hacer frente el Estado de Zimbabwe en general.

La Comisión toma nota de que según las conclusiones de la encuesta de 2019 de indicadores múltiples por conglomerados para Zimbabwe, el porcentaje de niños en edad escolar que entran en el primer grado de la educación primaria es del 67, 6 por ciento y su tasa neta de asistencia es del 90,5 por ciento. El porcentaje de niños en edad de asistir a la escuela primaria, al nivel inferior de la enseñanza secundaria y al nivel superior de la enseñanza secundaria que no asisten a ninguna escuela es del 4,7 por ciento, el 23,6 por ciento y el 70, 3 por ciento, respectivamente. La Comisión también toma nota de que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en sus observaciones finales de 10 de marzo de 2020, expresó su preocupación por la alta tasa de abandono escolar entre las niñas (CEDAW/C/ZWE/CO/6, párrafo 35). Tomando nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión debe expresar su **preocupación** por el elevado número de niños que no asisten a ninguna escuela. **Considerando que la educación es esencial para impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión insta de nuevo al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para asegurar el acceso a la enseñanza básica gratuita a todos los niños, en particular a las niñas y a los niños pertenecientes a familias pobres y desfavorecidas, incluso a través del proyecto del BEAM, el Programa de alimentación escolar o de otra forma. También pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a**

este respecto, en particular en lo que respecta a abordar las barreras financieras que afectan a la educación, con miras a incrementar las tasas de asistencia a la escuela y reducir las tasas de abandono escolar.

Apartados a) y b). **Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil y librarlos de estas formas de trabajo, y asegurar su rehabilitación e inserción social.** 1. **Niños que realizan trabajos peligrosos en plantaciones de tabaco.** La Comisión toma nota de las observaciones del ZCTU respecto a que los niños que trabajan en plantaciones de tabaco realizan trabajos peligrosos y están expuestos a condiciones peligrosas lo cual afecta a su salud e interfiere en su educación. La Comisión también toma nota de un informe proporcionado por el ZCTU sobre un estudio tripartito sobre el trabajo infantil en la industria tabacalera realizado en junio de 2020 por el Ministerio de Trabajo con la participación de la Unión General de Trabajadores Agrícolas y de las Plantaciones de Zimbabwe (GAPWUZ), el ZCTU y la Confederación de Empleadores. Según las conclusiones del estudio, los niños que trabajan en plantaciones de tabaco trabajan muchas horas, transportan cargas pesadas y están expuestos a condiciones climáticas extremas y a productos químicos nocivos como la nicotina y los pesticidas. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en su memoria complementaria, el Gobierno notifica de que el informe de la encuesta sobre el trabajo infantil en el sector tabacalero, realizada en marzo de 2019, está siendo validado por las partes interesadas, tras lo cual se divulgará y se realizarán intervenciones post encuesta en las cuatro provincias en las que se llevó a cabo la encuesta. Además, el Gobierno indica que el informe también tiene por objetivo sensibilizar al público en general sobre los peligros asociados con el trabajo infantil en esas áreas, así como prever intervenciones y estrategias específicas para la erradicación del trabajo infantil en este sector. **La Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que los menores de 18 años de edad no realizan trabajos peligrosos en las plantaciones de tabaco y a tomar medidas efectivas y en un plazo determinado para librarlos de este trabajo y prever su rehabilitación y reintegración. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre los resultados alcanzados. Asimismo, solicita al Gobierno que transmita una copia de las conclusiones de la encuesta sobre el trabajo infantil en el sector tabacalero, una vez que estén disponibles.**

2. **Niños que realizan trabajos peligrosos en el sector minero.** En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el ZCTU indicaba que una de las peores formas de trabajo infantil más comunes en Zimbabwe era el trabajo en el sector minero, en el que los niños extraen minerales para sobrevivir. También tomó nota de que el 67 por ciento de los niños que trabajan en este sector utilizan productos químicos (incluidos mercurio, cianuro y explosivos), y aproximadamente el 24 por ciento trabajan más de nueve horas al día. El Gobierno indicó que el Ministerio de Minas y Desarrollo Minero estaba colaborando con los órganos encargados de la aplicación de la ley a fin de sacar a los niños de las actividades mineras ilegales.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que actualmente no se dispone de estadísticas sobre los niños sacados de la minería ilegal y que una vez que se hayan obtenido se proporcionarán. A este respecto, la Comisión toma nota de las observaciones realizadas por el ZCTU respecto a que el trabajo peligroso infantil sigue siendo elevado en el sector minero. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado para impedir que los niños realicen trabajos peligrosos en el sector minero, y a ocuparse de librarlos de esas situaciones y de su posterior rehabilitación e inserción social. También pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de niños a los que el Ministerio de Minas y Desarrollo Minero ha retirado del trabajo en la minería ilegal y ha proporcionado asistencia para su rehabilitación e inserción social.**

Apartado d). **Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos.** **Niños huérfanos a causa del VIH y el sida y otros niños vulnerables (OVC).** En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Gobierno señalaba que se comprometía a aplicar el Plan nacional de acción para los huérfanos y otros niños vulnerables (NAP para OVC) y estaba financiando sus programas dirigidos a todos los niños vulnerables. También tomó nota del impacto de los Planes de Transferencia de Efectivo para la Armonización Social (HSCT) y del proyecto BEAM, que contiene elementos concebidos con objeto de proteger y apoyar a los huérfanos y a los niños vulnerables, así como del Proyecto de Sistema Nacional de Gestión de Casos, que aborda las necesidades de los huérfanos y otros niños vulnerables. La Comisión también tomó nota de que, según las estimaciones de 2015 del ONUSIDA, aproximadamente 790 000 niños de edades comprendidas entre los 0 y los 17 años son huérfanos a causa del VIH y el sida. Por consiguiente, la Comisión instó al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para impedir la ocupación de esos niños en las peores formas de trabajo infantil.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que los esfuerzos coordinados del Comité de Selección Comunitaria del BEAM y del Sistema Nacional de Gestión de Casos para el Cuidado y Protección de los Niños, responsable de la identificación y la remisión de los niños de que se trate, han aumentado significativamente la capacidad del Gobierno de llegar a los niños vulnerables. Además, se han tomado medidas para armonizar los programas de protección social a fin de que los niños que se benefician del BEAM también puedan beneficiarse de otros programas, como por ejemplo del programa HSCT.

La Comisión también toma nota de que el Gobierno informa de que el NAP para OVC, que se encuentra en la fase III, 2016-2020, tiene un enfoque multisectorial a fin de prestar una amplia ayuda y asistencia a los niños y familias del país, y existen mecanismos de coordinación definidos y vías de remisión para lograr que

los programas sean eficaces. Asimismo, el Gobierno indica que, en el marco de este plan de acción, en 2018, recibieron asistencia un total de 91 391 niños (42 315 niños y 49 076 niñas), incluidos 508 niños víctimas del trabajo infantil y de sus peores formas. La Comisión también toma nota de que, según las estimaciones de 2019 del ONUSIDA, el número aproximado de niños de entre 0 y 17 años huérfanos a causa del VIH y el sida era de 500 000, lo que implica una reducción en relación con las estimaciones de 2015. **Tomando nota de las medidas adoptadas por el Gobierno, la Comisión lo insta a continuar sus esfuerzos para impedir la ocupación de huérfanos y otros niños vulnerables en las peores formas de trabajo infantil, en particular a través del NAP para OVC, el HSCT, el proyecto BEAM y el Sistema Nacional de Gestión de Casos. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas y los resultados alcanzados a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 5** (Santa Lucía); el **Convenio núm. 77** (Haití); el **Convenio núm. 78** (Haití); el **Convenio núm. 123** (Uganda); el **Convenio núm. 124** (Kirguistán, Uganda); el **Convenio núm. 138** (Arabia Saudita, Belice, Brunei Darussalam, Chad, Djibouti, Eritrea, Etiopía, Federación de Rusia, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, India, Kenya, Kirguistán, Kiribati, Lesotho, Líbano, Maldivas, Mauritania, Países Bajos: Aruba, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, República de Moldova, República Unida de Tanzania, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Samoa, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Sudán, Sudán del Sur, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Turquía, Ucrania, Uganda, República Bolivariana de Venezuela, Viet Nam); el **Convenio núm. 182** (Belice, Brunei Darussalam, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Emiratos Árabes Unidos, España, Estados Unidos de América, Federación de Rusia, Filipinas, Ghana, Granada, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Guyana, Haití, India, Kenya, Kirguistán, Kiribati, Lesotho, Líbano, Madagascar, Maldivas, Omán, Países Bajos: Aruba, Curazao, Pakistán, Panamá, Perú, República Árabe Siria, República Unida de Tanzania, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Samoa, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Serbia, Seychelles, Sierra Leona, Somalia, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Sudán del Sur, Suriname, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uganda, Vanuatu, República Bolivariana de Venezuela, Viet Nam, Zimbabwe).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguientes Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 59** (Perú); **Convenio núm. 77** (Eslovaquia, Filipinas, Nicaragua, Panamá, Perú, Polonia); **Convenio núm. 78** (Eslovaquia, Nicaragua, Panamá, Perú, Polonia); **Convenio núm. 79** (España, Perú, Polonia); **Convenio núm. 90** (Arabia Saudita, Eslovaquia, Eslovenia, España, Filipinas, Pakistán, Perú, Polonia); **Convenio núm. 123** (Arabia Saudita, Eslovaquia, España, Malasia); **Convenio núm. 124** (Eslovaquia, España, Panamá, Polonia); **Convenio núm. 138** (Eslovaquia, Eslovenia, España, Malta, Omán, Polonia, Serbia, Seychelles, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Uruguay); **Convenio núm. 182** (Eslovaquia, Eslovenia, Malta, Mauritania, Polonia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Guernsey, Islas Malvinas (Falkland) y Santa Elena, Seychelles, Suriname, Uruguay).

Igualdad de oportunidades y de trato

Afganistán

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1969)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión tomó nota de que si bien algunas de las disposiciones de la Ley del Trabajo (a saber, los artículos 8, 9, 1), 59, 4), y 93) leídas conjuntamente proporcionan cierta protección frente a la discriminación en materia de remuneración basada en el sexo, no reflejan plenamente el principio del Convenio. Toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que el Comité Consultivo Tripartito sigue revisando la Ley del Trabajo con miras a garantizar una mayor conformidad con las disposiciones del Convenio. La Comisión quiere señalar que el concepto de «trabajo de igual valor» constituye el núcleo del derecho fundamental a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, ya que permite un amplio ámbito de comparación, que incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», «el mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 673). **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las actividades y recomendaciones del Comité Consultivo Tripartito en relación con la revisión de la Ley del Trabajo, y confía en que en un futuro próximo la legislación nacional dará plena expresión legislativa y efecto al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor establecido en el Convenio.**

Brecha salarial por motivo de género. La Comisión saluda las estadísticas proporcionadas por el Gobierno y toma nota de que, según la Encuesta sobre las condiciones de vida en Afganistán de 2013-2014 (ALCS), los salarios mensuales medios de las mujeres eran más bajos que los de los hombres en todas las categorías laborales, excepto en el sector público. Los hombres ganaban en promedio un 30 por ciento más que las mujeres que realizan el mismo trabajo y hasta tres veces y media más que las mujeres que trabajan en el sector agrícola o forestal, en el que las mujeres representan dos tercios de toda la fuerza de trabajo. La Comisión toma nota de que, según la Encuesta sobre las condiciones de vida en Afganistán de 2016-2017, la situación de las mujeres se ha deteriorado ya que su tasa de participación en la fuerza de trabajo se ha reducido pasando de un 29 por ciento en 2014 a un 26,8 por ciento en 2017, y sigue estando lejos de la participación en la fuerza de trabajo de los hombres (80,6 por ciento en 2017). Además, el número de mujeres en situación de empleo vulnerable era más elevado que el de los hombres en la misma situación (89,9 por ciento de las mujeres frente al 77,5 por ciento de los hombres). La Comisión **lamenta** que la encuesta sobre las condiciones de vida en Afganistán de 2016-2017 no contenga más información sobre la brecha salarial por motivo de género. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para reducir la brecha salarial por motivo de género identificando y abordando sus causas subyacentes, así como sobre los resultados alcanzados a este respecto. Recordando la importancia de la recopilación regular de estadísticas a fin de evaluar la naturaleza, la amplitud y la evolución de la brecha salarial por motivo de género, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información actualizada sobre los ingresos, tanto en el sector público como en el sector privado, de hombres y mujeres desglosada por actividad económica y ocupación, así como todas las estadísticas o análisis disponibles sobre la brecha salarial por motivo de género.**

Artículo 3. Evaluación objetiva del empleo. Función pública. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la escala salarial adjunta a la Ley sobre Funcionarios Públicos, de 2008, según la cual los salarios se establecen en función de los grados y las escalas. Toma nota de que el artículo 8 de la ley se refiere a los criterios utilizados para determinar los grados del empleo teniendo en cuenta los diplomas, las calificaciones y la experiencia laboral. La Comisión toma nota de que, según los datos de la Organización Central de Estadísticas, en 2016 las mujeres representaban el 22,5 por ciento de todos los empleados del sector público, pero solo el 7,5 por ciento de los ocupados en el tercer grado o una posición más elevada. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 8 de la Ley sobre Funcionarios Públicos, de 2008, incluida información sobre los métodos y factores utilizados para clasificar los empleos en diferentes grados a fin de garantizar que los trabajos principalmente realizados por mujeres no se infravaloren en comparación con los realizados tradicionalmente por hombres. Asimismo, solicita al Gobierno que proporcione información sobre la distribución de hombres y mujeres en las diversas categorías y posiciones de la función pública con sus niveles correspondientes de ingresos.**

Artículo 4. Actividades de sensibilización. Cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se han continuado realizando campañas y actividades de información pública, algunas con la asistencia de la OIT, para sensibilizar acerca del principio del Convenio, en particular a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las actividades de sensibilización llevadas a cabo para promover el principio del Convenio, y que indique si se han realizado actividades de cooperación o conjuntas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También pide al Gobierno que especifique si, como resultado de las actividades de sensibilización ya realizadas, los interlocutores sociales han abordado de forma efectiva el principio del Convenio en los acuerdos colectivos y, de ser así, que proporcione información a este respecto, incluidas copias de las disposiciones pertinentes.**

Aplicación. La Comisión toma nota de que, en la Política Laboral Nacional para 2017-2020, el Gobierno reconoce que ha habido laxitud en la aplicación de la legislación en materia laboral e indica que se realizarán inspecciones periódicas para evaluar el nivel de cumplimiento, así como las lagunas en materia de cumplimiento en relación con las cuales se adoptarán medidas apropiadas contra los empleadores que cometan infracciones. Asimismo, toma nota de que, en sus observaciones finales, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) expresó su preocupación por el hecho de que las decisiones de los mecanismos de justicia informales discriminan a la mujer y socavan la aplicación de la legislación vigente y recomendó facilitar el acceso de las mujeres al sistema de justicia formal (CEDAW/C/AFG/CO/1-2, de 30 de

julio de 2013, párrafos 14 y 15). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas tomadas para asegurar el estricto cumplimiento de la legislación laboral. En lo que respecta a la aplicación del Convenio, en particular, la Comisión pide información sobre el respeto de las obligaciones del Convenio, incluyendo el nivel de conformidad y la identificación de las lagunas a este respecto, así como sobre las medidas tomadas contra los empleadores que no cumplen con la legislación. Asimismo, solicita al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas o previstas para mejorar el acceso de las mujeres al sistema formal de justicia, así como sobre todas las quejas relacionadas con el principio del Convenio que han sido vistas por los tribunales o cualquier otra autoridad competente, incluida información sobre las sanciones y reparaciones previstas.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1969)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Legislación. La Comisión había tomado nota de que la prohibición de la discriminación que figura en el artículo 9 de la Ley del Trabajo es muy general e instó al Gobierno a que aprovechara la oportunidad que ofrecía el proceso de reforma de dicha ley, en el contexto del Programa de Trabajo Decente por País y del Plan de acción nacional para las mujeres del Afganistán (NAPWA) 2007-2017, para prohibir explícitamente la discriminación directa e indirecta cubriendo todos los motivos enumerados en el **artículo 1, 1), a)**, del Convenio así como otros motivos determinados en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con arreglo al **artículo 1, 1), b)**, del Convenio. La Comisión toma nota de que en sus memorias el Gobierno indica que el comité consultivo tripartito sigue participando en el proceso de revisión de la Ley del Trabajo. En relación con sus comentarios anteriores sobre el artículo 10, 2), de la Ley sobre la Función Pública, 2008, que solo prohíbe la discriminación en la contratación por motivos de sexo, etnia, religión, discapacidad y «deformidad física», la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que las disposiciones de la Ley del Trabajo también son aplicables a los funcionarios públicos. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las actividades y recomendaciones del comité consultivo tripartito en relación con la revisión de la Ley del Trabajo, y confía que en un futuro próximo la legislación nacional prohíba explícitamente la discriminación directa e indirecta, tanto en el sector privado como en el sector público, y se cubran todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio, así como otros motivos determinados en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores de conformidad con el artículo 1, 1), b), del Convenio, abarcando todos los aspectos del empleo y la ocupación. Mientras tanto, la Comisión pide al Gobierno que aclare la relación existente entre el artículo 9 de la Ley del Trabajo y el artículo 10, 2), de la Ley sobre la Función Pública y, de manera más general, que indique si todas las disposiciones de la Ley del Trabajo se aplican a los funcionarios públicos o solo las disposiciones de la Ley del Trabajo a las que se hace referencia explícita en la Ley sobre la Función Pública.**

Artículo 1, 1), a). Discriminación por motivo de sexo. Violencia relacionada con el trabajo y acoso sexual. La Comisión toma nota de la Ley sobre la Prohibición del Acoso contra Mujeres y Niños, adoptada en diciembre de 2016, y aprobada por el Presidente en abril de 2018, que define y criminaliza el acoso físico, verbal y no verbal, y establece que el acoso será castigado con una multa. Por otra parte, toma nota de que el artículo 30 de la Ley sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (EVAW), 2009, que prevé que el acoso será castigado con hasta seis meses de prisión, se incorporó por primera vez al Código Penal revisado en marzo de 2017 y después se eliminó por orden del Gobierno en agosto de 2017 como resultado de las presiones ejercidas por algunos miembros del Parlamento que dejaron el estatus de la Ley EVAW en un estado de incertidumbre. La Comisión también toma nota de que diversos órganos de las Naciones Unidas expresaron su preocupación por la escalada de ataques selectivos, entre ellos asesinatos de mujeres destacadas, particularmente del sector público, así como por la prevalencia del acoso sexual contra las mujeres en el lugar de trabajo (informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos A/HRC/37/45, 21 de febrero de 2018, párrafo 55 e informe de la Relatora especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, A/HRC/29/27/Add.3, 12 de mayo de 2015, párrafos 21 y 26). Toma nota de que, según la encuesta realizada en 2015 por la Fundación para la Investigación Jurídica en materia de Mujeres, Niños y Niñas, basada en el Afganistán, el 87 por ciento de las mujeres entrevistadas sufren acoso en el lugar de trabajo. Asimismo, toma nota de que la Comisión independiente de derechos humanos del Afganistán indicó recientemente que las mujeres de la policía afgana se ven especialmente afectadas y que el Ministerio del Interior está ultimando su procedimiento interno de denuncias a este fin (informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos, A/HRC/37/45, 21 de febrero de 2018, párrafo 53). La Comisión también toma nota de que, con arreglo al reglamento de 2015 sobre la eliminación del acoso contra las mujeres (11/07/1394), en diversas provincias se han establecido comisiones a fin de abordar las quejas, pero que el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos destacó que los mecanismos para combatir el acoso sexual contra las mujeres en el lugar de trabajo en gran medida siguen siendo ineficaces debido al escaso número de casos que se denuncian principalmente por el estigma social asociado a la cuestión (informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos, A/HRC/37/45, 21 de febrero de 2018, párrafo 54). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas concretas adoptadas por ejemplo a través de campañas dirigidas al público en general para promover las cuestiones de género y los programas específicos aprobados o previstos para combatir la violencia contra las mujeres (y en particular las mujeres prominentes), así como el acoso sexual en el lugar de trabajo, tanto en el sector privado como en el sector público, incluida cualquier estigmatización social relacionada con esta cuestión. También pide al Gobierno que proporcione información sobre el número, la naturaleza y el resultado de todas las quejas o casos de violencia relacionados con el trabajo o el acoso sexual en el lugar de trabajo tratados por las comisiones establecidas con arreglo al reglamento de 2015, la inspección del trabajo y los tribunales. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que aclare la relación que existe entre la Ley sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, 2009, y la Ley sobre la Prohibición del Acoso contra Mujeres y Niños, 2016, así como el estatus actual de ambas leyes. Sírvasse transmitir una copia de la Ley sobre la Prohibición del Acoso contra Mujeres y Niños, 2016, y del reglamento de 2015 sobre la eliminación del acoso contra las mujeres (11/07/1394).**

Artículo 2. Igualdad de acceso de hombres y mujeres a la formación profesional y la educación. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que las niñas representan el 45 por ciento de las matriculaciones en la escuela. En relación con la discusión que se realizó en la Comisión de Aplicación de Normas de la 106.ª reunión (mayo-junio de 2017) de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), la Comisión toma nota, de que ciertos grupos no estatales limitaron deliberadamente el acceso de las niñas a la educación, incluso atacando y clausurando las escuelas de las niñas, y que, en 2015, 35 escuelas fueron utilizadas con fines militares. Asimismo, toma nota de la baja tasa de matriculación de las niñas, en particular en la escuela secundaria, su elevada tasa de abandono escolar, especialmente en las zonas rurales, debida a la falta de seguridad en el trayecto para ir y regresar de la escuela, y de las amenazas por escrito realizadas por grupos armados no estatales en las que se avisa a las niñas de que dejen de asistir a la escuela. La Comisión toma nota de que, en la encuesta sobre las condiciones de vida en el Afganistán de 2016-2017, la Organización Central de Estadísticas indica que, en 2016, el acceso de las niñas a la educación primaria se estaba reduciendo y la tasa general de asistencia de las mujeres a la escuela (primaria, secundaria y enseñanza superior) representaba solo el 0,71, el 0,51 y el 0,39 por ciento de las tasas correspondientes a los hombres, respectivamente. Además, se estima que solo el 37 por ciento de las adolescentes saben leer, en comparación con el 66 por ciento de los adolescentes varones, y que solo el 19 por ciento de las mujeres adultas saben leer en comparación con el 49 por ciento de los hombres adultos. **Si bien reconoce la difícil situación que prevalece en el país, la Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para promover el acceso de mujeres y niñas a la educación y para que estas finalicen la educación en todos los niveles, así como para fomentar su participación en una amplia gama de programas de formación, incluidos los programas en los que tradicionalmente han predominado los hombres. Pide al Gobierno que proporcione estadísticas actualizadas, desglosadas por sexo, sobre las tasas de participación en los diferentes niveles de la educación y finalización de estos, así como en relación con diversos programas de formación profesional. La Comisión solicita de nuevo al Gobierno que transmita información sobre todas las medidas adoptadas como resultado de la política de acción afirmativa en la educación prevista por el Plan de acción nacional para las mujeres del Afganistán (NAPWA) 2007-2017.**

Artículo 5, 1). Medidas especiales de protección. Trabajo prohibido a las mujeres. La Comisión había tomado nota de que la lista de trabajos físicamente arduos o nocivos que se prohíben a las mujeres en virtud del artículo 120 de la Ley del Trabajo seguía en curso de elaboración. **Tomando nota de que el Gobierno no ha transmitido información actualizada a este respecto, la Comisión lo insta de nuevo a garantizar que, en el proceso de reforma de la Ley del Trabajo, todas las restricciones al trabajo que puedan realizar las mujeres se limitan estrictamente a la protección de la maternidad y no se basan en supuestos estereotipados en relación con su capacidad y rol en la sociedad, que serían contrarios al Convenio. Pide al Gobierno que proporcione una copia de la lista de trabajos prohibidos a las mujeres una vez que se haya adoptado.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Alemania

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1956)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), recibidas el 21 de noviembre de 2019. Asimismo, toma nota de las observaciones adicionales de la DGB, recibidas el 10 de noviembre de 2020. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios con respecto a las observaciones adicionales.**

Artículo 2 del Convenio. Transparencia en materia de remuneración. La Comisión tomó nota de la adopción de la ley que promueve la transparencia en materia de remuneración entre hombres y mujeres (Ley de Transparencia de las Estructuras Salariales), de 2017, que introduce: 1) el derecho individual para los trabajadores de los establecimientos de más de 200 trabajadores de obtener información de la mediana del salario bruto mensual de al menos seis trabajadores del otro sexo que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, así como los criterios y procedimiento utilizados para determinar la remuneración, y 2) un informe periódico sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de género y establecer la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres para los empleadores del sector privado con más de 500 empleados, a quienes también se alienta a utilizar procedimientos internos de evaluación de la empresa para evaluar su sistema de remuneración. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información sobre: 1) la aplicación de la Ley de Transparencia de las Remuneraciones, y 2) la proporción de empresas y empleados cubiertos por estas disposiciones. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno señala que se distribuyeron varios manuales, folletos de información e impresos para sensibilizar sobre las disposiciones de la Ley de Transparencia de las Remuneraciones, y se proporcionó asesoramiento a grupos específicos, incluidos grupos de trabajadores y empleadores. El Gobierno señala que de una evaluación sobre la aplicación de la Ley en 2019 se desprende que: 1) solo el 4 por ciento de las personas empleadas en empresas con más de 200 trabajadores han solicitado información; 2) el 45 por ciento de las empresas encuestadas han revisado voluntariamente sus estructuras salariales internas, y 3) el 44 por ciento de las empresas con obligación de informar señalaron que estaban cumpliendo con dicha obligación y el 40 por ciento que tenían previsto hacerlo. La Comisión toma nota de que en sus observaciones, la DGB considera que la evaluación pone de relieve que deben introducirse nuevas enmiendas en la Ley de Transparencia de las Remuneraciones, en particular para: 1) garantizar el derecho de información a todos los trabajadores

independientemente del tamaño de la empresa; 2) introducir la obligación de realizar procedimientos de evaluación certificados incluso para las empresas con menos de 500 trabajadores; 3) estandarizar la forma y el contenido de la obligación de presentar informes; 4) establecer sanciones en caso de incumplimiento de estos requisitos, y 5) introducir el derecho de utilizar acciones colectivas de modo que la carga de hacer valer sus derechos no recaiga en los trabajadores. A ese respecto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que en una resolución judicial de 2019 (núm. 16 Sa 983/18), el Tribunal de Trabajo de Berlín-Brandeburgo decidió que una periodista que alegaba discriminación salarial no podía ejercitar el derecho individual a la información según la Ley de Transparencia de las Remuneraciones ya que como trabajadora independiente era solo una «cuasi-empleada» y no una «empleada permanente». Sin embargo, toma nota de que, en la información complementaria, el Gobierno señala que tras la apelación de la demandante al Tribunal Federal del Trabajo, finalmente se decidió que la demandante podía solicitar información al demandado sobre los criterios y procedimientos para la fijación de salarios ya que como empleada independiente era una «trabajadora» en el sentido del artículo 5, 2), 1), de la Ley. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la aplicación de la Ley de Transparencia de las Remuneraciones, incluida cualquier evaluación realizada en relación con el nivel de cumplimiento de los requisitos reglamentarios de presentación de informes sobre la igualdad de género e igualdad de remuneración en la empresa, y cualquier medida adoptada para hacer frente a las diferencias salariales de género reveladas y sus consecuencias. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) todas las medidas adoptadas para mejorar la aplicación de la Ley, incluida la sensibilización de los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones sobre sus disposiciones y los recursos disponibles; ii) todas las medidas previstas para superar los obstáculos en relación con su eficacia que han sido identificados mediante las evaluaciones realizadas o los interlocutores sociales; así como iii) el número de empresas de más de 200 empleados y de más de 500 empleados que hay en el país, así como la proporción de trabajadores cubierta por estas empresas.**

Artículos 2 y 3. Evaluación y examen de la brecha salarial por motivo de género. La Comisión señaló anteriormente las medidas aplicadas por el Gobierno para combatir la segregación ocupacional vertical y horizontal por motivo de género en el mercado de trabajo, pero expresó su preocupación ante el persistente alto nivel de la brecha salarial por motivo de género. Solicitó al Gobierno que intensificase sus esfuerzos para reducir la brecha salarial por motivo de género tanto en el sector público como en el privado, y para abordar sus causas subyacentes. La Comisión toma nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno respecto a que las diferencias salariales no corregidas entre hombres y mujeres disminuyeron levemente de un 21 por ciento en 2017 a un 20 por ciento en 2019, mientras que la brecha salarial por motivo de género se ha mantenido en el sector público, y se estimaba que era de un 9 por ciento en 2019. Todavía persisten claras variaciones entre las regiones (21 por ciento en la parte occidental del país, comparado con el 7 por ciento en la parte oriental del país). La Comisión toma nota de que, en 2019, las diferencias salariales entre hombres y mujeres continuaban siendo especialmente elevadas en las actividades científicas y técnicas (29 por ciento); los servicios financieros y de seguros (28 por ciento); así como en la información y las comunicaciones (24 por ciento) y la manufactura (23 por ciento). Asimismo, toma nota de la declaración del Gobierno de que se han identificado una serie de causas de desigualdad salarial, entre ellas: distintas opciones de ocupación, las horas de trabajo, la escasa representación de las mujeres en puestos directivos, las interrupciones de carrera relacionadas con la familia y el trabajo de cuidados no remunerado. Al respecto, el Gobierno se remite a sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958, (núm. 111) en relación con la segregación ocupacional por motivo de género y la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares. Asimismo, toma nota de que en sus observaciones, la DGB expresa su preocupación ante la persistencia del estereotipo de que la principal responsabilidad del cuidado de la familia recae en las mujeres, lo que redunde en pérdidas económicas, interrupciones de carrera y altos niveles de participación de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial y «miniempleos», y, por consiguiente, afecta negativamente a su remuneración y nivel de las pensiones. La Comisión toma nota de que, en su información complementaria, el Gobierno señala que, en julio de 2020, se ha iniciado el programa de tres años «Fortalecer las empresas promueve la igualdad salarial» para integrar el requisito de igualdad de remuneración en las empresas como principal objetivo de una política de personal de la empresa integral. El Gobierno añade que apoyará las discusiones regulares en las empresas sobre el tema de igualdad de remuneración, desarrollará y otorgará una etiqueta que designe a los empleadores equitativos y otorgará asistencia específica en materia de igualdad de trato e igualdad en el trabajo, y proporcionará ejemplos de mejores prácticas. La Comisión saluda las iniciativas emprendidas por el Gobierno que contribuyen a una ligera disminución de la brecha salarial entre los géneros. Sin embargo, señala que: 1) la brecha salarial de género sigue siendo elevada, alcanzando 21 por ciento, y es todavía una de las más altas del Unión Europea (6 puntos porcentuales superior a la media de la Unión Europea), y 2) según la Encuesta sobre la estructura de los salarios de 2019, en los casos en que las mujeres tienen las mismas cualificaciones formales y además cualidades idénticas que los hombres, la brecha salarial entre hombres y mujeres todavía era de un 6 por ciento en 2019, lo que se considera un indicio de discriminación latente contra las mujeres en el mercado de trabajo. **La Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para eliminar la brecha salarial por motivo de género, incluso abordando las diferencias de**

remuneración que puedan deberse a la discriminación de género. Además, pide al Gobierno que proporcione: i) información sobre las medidas proactivas aplicadas con ese fin, tanto en el sector público como en el privado, mejorando el acceso de las mujeres a trabajos con perspectivas de carrera y mayor remuneración; ii) información sobre cualquier evaluación realizada sobre el impacto de tales medidas, incluidos los resultados del programa «Fortalecer las empresas promueve la igualdad salarial», así como iii) información estadística sobre los salarios de hombres y mujeres, desglosada por actividad económica y ocupación, tanto en el sector público como en el privado.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1961)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) recibidas el 21 de noviembre de 2019. Toma nota asimismo de las observaciones adicionales de la DGB recibidas el 10 de noviembre de 2020. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios con respecto a las observaciones adicionales.**

Artículos 1, 1), a), 2 y 3, del Convenio. No discriminación, igualdad de oportunidades y de trato sin distinción de raza, color o ascendencia nacional. La Comisión tomó nota anteriormente de la segregación y la discriminación persistentes en la educación y el empleo que deben afrontar las minorías, incluidos los sintis, los romaníes, y los afrodescendientes, y solicitó al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para combatirlas. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno en su memoria de que la situación de las personas de origen migratorio ha mejorado ligeramente pero sigue siendo difícil. El Gobierno señala que esa difícil situación de las personas de origen migratorio en el mercado laboral se debe a varios factores, entre ellos la falta de conocimientos del idioma alemán, el nivel bajo de educación, la experiencia laboral escasa o anticuada, el desconocimiento del mercado laboral alemán y la discriminación. La Comisión saluda la indicación del Gobierno relativa a que en el marco del Plan Nacional de Acción para la Integración (NAP-I), se siguen llevando a cabo varios programas centrados en la integración en el mercado laboral de las personas de origen migratorio. Como resultado de ello, numerosas empresas grandes han hecho de las cuestiones de diversidad una parte esencial de sus estrategias de desarrollo de recursos humanos, y muchas pequeñas y medianas empresas han reconocido los beneficios de la diversidad de su mano de obra. La Comisión también saluda las diversas iniciativas adoptadas para mejorar las calificaciones y las competencias de las personas de origen migratorio, incluida la creación de redes regionales de trabajadores calificados. Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: 1) el Comisionado del Gobierno Federal para la Integración y el Ministerio Federal de Economía y Energía están trabajando con varios actores en el marco del Foro «Diversidad en la economía» para apoyar a las empresas con una apertura intercultural y una gestión de la diversidad, cuyos resultados se presentarán a principios de 2021 en la 13.^a Cumbre sobre la Integración, y 2) en mayo de 2019 se empezó a desarrollar el Foro sobre «Integración en el mercado laboral» que se centra, entre otras cosas, en la promoción de la formación profesional, la protección frente a la explotación y el empleo precario, la participación de las mujeres migrantes y de las mujeres refugiadas en el trabajo remunerado y el apoyo a la promoción de la carrera. La Comisión también toma nota, en particular, de la ejecución del programa «Fuerzas en el lugar de trabajo-Madres de origen migratorio suben a bordo» (2015-2022) (financiado por el Fondo Social Europeo) cuyo objetivo es promover el acceso al trabajo remunerado, en particular a través de las tutorías, las calificaciones o los cursos de idiomas. Hasta la fecha, más de 10 000 personas han participado en ese programa federal. Al respecto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la DGB celebra los programas ejecutados por el Gobierno para reforzar la integración de las personas de origen migratorio, pero subraya que la perspectiva de género tendría que reflejarse con mayor fuerza.

En cuanto al servicio público, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que es consciente de su responsabilidad como empleador e intenta aumentar el porcentaje de funcionarios de origen migratorio. Al respecto, la Comisión señala que, según el estudio realizado en 2016, se estimaba que el porcentaje medio de trabajadores de origen migratorio en la administración federal era del 14,8 por ciento. El Gobierno añade que, en 2019, se realizaron encuestas adicionales en relación con el personal de la administración federal para proporcionar datos más exhaustivos sobre la diversidad y la igualdad de oportunidades. Sobre la base de los resultados de estas encuestas, el Gobierno señala que desarrollará otros mecanismos para intensificar la participación de personas de origen migratorio y superar los obstáculos para su acceso al mercado laboral.

Con respecto a la educación, la Comisión saluda las siguientes iniciativas a las que se refiere el Gobierno en su memoria: 1) la elaboración en 2018 de directrices generales sobre prácticas para combatir la discriminación contra las minorías en las escuelas, por la Oficina Federal de Lucha contra la Discriminación (ADS) y 2) la competición «Escuela equitativa» (Escuelas contra la Discriminación), una iniciativa conjunta llevada a cabo en colaboración con la ADS, en la cual los proyectos premiados tienen por objeto proporcionar ejemplos sobre la forma en que las escuelas pueden trabajar por la diversidad. Sin embargo, la Comisión

toma nota de que el Gobierno señala que se necesitan más medidas para combatir la discriminación en la educación.

La Comisión toma nota de que, según el microcenso realizado por la Oficina Federal de Estadísticas, en 2017: 1) las personas de origen migratorio representaban el 23.6 por ciento del total de la población (con un aumento del 3.6 por ciento en comparación con 2015); 2) su tasa de empleo estimada era del 65 por ciento, en comparación con el 77.3 por ciento de las personas de origen alemán, y 3) el 6.6 por ciento de estas personas no tenían un empleo remunerado, en comparación con el 3.0 por ciento de las personas de origen alemán. En 2018, la tasa media estimada de desempleo de las personas de origen migratorio era del 12.9 por ciento en comparación con el 5.2 por ciento de las personas de origen alemán. La Comisión también observa que, según el Informe Anual de 2019 de la ADS, el número de personas que se pusieron en contacto con la oficina para presentar denuncias de discriminación racial se duplicó con creces desde 2015, y el 33 por ciento de todos los casos de discriminación tenían relación con la discriminación racial, representando la mayor proporción del total de casos.

Por lo que respecta específicamente a la situación de la población romaní y sinti, la Comisión toma nota de que el Gobierno no ha facilitado ninguna información. Sin embargo, señala que en su informe de 2019, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) expresó su preocupación por la falta de datos estadísticos oficiales sobre el número de sinti y romaníes, y por el hecho de que el último estudio cualitativo sobre su situación en el país se remonta a 2011 y revela un alto nivel de discriminación y segregación en las escuelas y unos bajos niveles de educación. La ECRI también destacó como una buena práctica el nombramiento de mediadores sinti y romaníes en varios *Länder* para mejorar la interacción y cooperación entre los alumnos, sus padres y las escuelas (ECRI informe sobre Alemania, sexto ciclo de seguimiento, 10 de diciembre de 2019, párrafos 95-101).

A la luz del alto número de personas pertenecientes a una minoría o de origen migratorio que viven en el país y las persistentes disparidades en su acceso a la educación, la formación, el empleo y la ocupación, la Comisión insta al Gobierno a: i) intensificar sus esfuerzos para prevenir la segregación y la discriminación, en particular para combatir con eficacia los prejuicios y estereotipos raciales, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo, incluso en relación con los sinti, los romaníes y los afrodescendientes; ii) proporcionar información sobre las medidas proactivas adoptadas con ese fin en el contexto del NAP-I y también sobre los resultados de las medidas y programas ya aplicados, incluido el Programa «Fuertes en el lugar de trabajo-Madres de origen migratorio suben a bordo», y iii) proporcionar información específica sobre los resultados del Foro «Diversidad en la economía» y el Foro sobre «Integración en el mercado laboral», incluyendo todas las medidas de seguimiento adoptadas o consideradas en este marco.

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población.

La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Barbados

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1974)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que no existe un marco legislativo que apoye el derecho a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Habiendo tomado nota de que

los mecanismos existentes de negociación colectiva y los consejos salariales para la determinación de los salarios no parece que promuevan y garanticen efectivamente este derecho, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión toma nota de que según la memoria del Gobierno relativa al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) el proyecto de política nacional de género, que incluye una sección sobre el empleo, está actualmente siendo revisado por los ministerios pertinentes pero aún no se ha adoptado el proyecto de ley sobre el empleo (prevención de la discriminación). La Comisión recuerda de nuevo la especial importancia de recoger en la legislación el concepto de «trabajo de igual valor» a fin de hacer frente a la segregación de hombres y mujeres en ciertos sectores y ocupaciones debido a los estereotipos de género. ***Habida cuenta de los cambios en curso en materia de legislación y políticas sobre igualdad de género y no discriminación, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se refleje plenamente en el proyecto de política nacional de género y en el proyecto de ley sobre el empleo (prevención de la discriminación), y que transmita una copia de la política y de la nueva ley tan pronto como se hayan adoptado.***

Brecha de ingresos por motivos de género y segregación ocupacional. La Comisión toma nota de que según las estadísticas comunicadas por el Servicio de Estadística de Barbados (encuesta sobre la fuerza de trabajo) de todas las mujeres empleadas en 2015, el 52,4 por ciento ganaban menos de 500 dólares de Barbados (BBD) a la semana en comparación con el 41,8 por ciento de los hombres empleados ese mismo año. Los hombres representaban casi el 56 por ciento de los que ganaban entre 500 BBD y 999 BBD a la semana, y las mujeres solo el 44 por ciento. Las mujeres representaban el 46,6 por ciento de los que ganaban entre 1 000 BBD y 1 300 BBD y los hombres el 53,1 por ciento. Los hombres también constituían un poco más de la mitad de los trabajadores (el 52,5 por ciento) del grupo mejor remunerado (más de 1 300 BBD). Asimismo, la Comisión toma nota de que, según la encuesta sobre la fuerza de trabajo de 2015, en la economía existe una persistente segregación ocupacional por motivos de género dado que las mujeres trabajan principalmente en los servicios y como secretarías mientras que los hombres trabajan principalmente como artesanos y en trabajos relacionados o como operadores de instalaciones y máquinas. En lo que respecta a los sectores económicos, las trabajadoras están muy representadas en los «servicios de acomodación y alimentarios» y su número muchas veces dobla con creces o triplica el número de trabajadores en las «finanzas y seguros», la «educación» y el «trabajo sanitario y social». Las mujeres también están sobrerrepresentadas como empleadas del hogar. En contraste, los hombres predominan en los sectores de «la construcción» y «el transporte y el almacenamiento». La Comisión también se refiere a sus comentarios sobre el Convenio núm. 111. ***La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y para incrementar el número de mujeres que realizan trabajos que ofrecen oportunidades de carrera y salarios más elevados. Recordando que las desigualdades salariales pueden surgir debido a la segregación de hombres y mujeres en ciertos sectores y ocupaciones, la Comisión también pide al Gobierno que transmita información sobre los resultados alcanzados en lo que respecta a hacer frente a la segregación ocupacional por motivos de género e incrementar el empleo de mujeres y hombres en sectores y ocupaciones en los que están infrarrepresentados una vez que se adopten la política nacional sobre el empleo y la política nacional de género.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1974)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 a 3 del Convenio. Protección legislativa contra la discriminación. La Comisión tomó nota con anterioridad de que la Ley sobre Derechos en el Empleo, de 2012, si bien protege a los trabajadores contra el despido improcedente basado en todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), y en algunos motivos adicionales en virtud del artículo 1, 1), b), del Convenio, no garantiza la plena protección legislativa contra la discriminación tanto directa como indirecta de todos los trabajadores, en todos los aspectos del empleo y la ocupación. La Comisión había previamente solicitado al Gobierno que abordara las lagunas que existen en materia de protección en la legislación. La Comisión toma nota de que el Gobierno en su memoria se limita a repetir las disposiciones constitucionales sobre la igualdad y la protección conferida por la Ley sobre Derechos en el Empleo, de 2012. El Gobierno también mantiene que no existen en el país distinciones, exclusiones o preferencias basadas en los motivos prohibidos en el artículo 1, 1), a), o en cualquier motivo adicional determinado de conformidad con el artículo 1, 1), b), y que no se han registrado casos de discriminación. En relación con la presunta ausencia de discriminación, la Comisión considera que es esencial reconocer que ninguna sociedad está exenta de discriminación y que se requiere una acción continua para abordar la discriminación en el empleo y la ocupación, que es universal y evoluciona continuamente (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 731 y 845). ***Tomando nota de que el proyecto de ley de empleo (prevención de la discriminación), de 2016, sigue siendo un proyecto, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte, sin más dilaciones, medidas para abordar las lagunas de protección que existen en la legislación y para garantizar que la legislación contra la discriminación defina y prohíba expresamente la discriminación directa e indirecta en todos los aspectos del empleo y la ocupación, para todos los trabajadores, y con respecto a todos los motivos establecidos en el Convenio. La Comisión también reitera su solicitud al Gobierno de que comunique información sobre las medidas adoptadas para garantizar que todos los trabajadores sean protegidos en la práctica contra la discriminación, no solo con respecto al despido, sino también con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación, basados en los motivos establecidos en el Convenio. Tales medidas pueden incluir la concienciación del público orientada a los trabajadores y a los empleadores y sus organizaciones o con la cooperación de estos, o la elaboración de códigos de prácticas o directrices sobre igualdad de oportunidades en el empleo, a efectos de generar una comprensión más amplia de los principios consagrados en el Convenio. Lamentando tomar nota de que, durante varios años, el Gobierno no ha proporcionado información alguna sobre las acciones tomadas para promocionar y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato respecto de la raza, del color y de la ascendencia nacional, así como para eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación basadas en esos motivos, la Comisión insta firmemente al***

Gobierno a facilitar dicha información sin demora, incluyendo estadísticas o encuestas, sobre la situación del mercado de trabajo de los distintos grupos protegidos en virtud del Convenio.

Artículo 1, 1), a). *Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual.* La Comisión tomó nota anteriormente de la ausencia, en la Ley sobre Derechos en el Empleo, de 2012, de disposiciones que protejan a los trabajadores contra el acoso sexual. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual el proyecto de ley sobre acoso sexual en el lugar de trabajo definirá y prohibirá tanto el chantaje sexual *quid pro quo* como el acoso sexual derivado de un ambiente hostil y prevé un tribunal para recibir denuncias y determinar los asuntos relativos al acoso sexual. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a tomar medidas para asegurar que se adopte rápidamente el proyecto de ley sobre acoso sexual en el lugar de trabajo que defina y prohíba el acoso sexual (tanto el acoso *quid pro quo* como el acoso derivado de un ambiente hostil), en todos los aspectos del empleo y la ocupación, y pide al Gobierno que comunique copia de la última versión del proyecto de ley o de la ley adoptada en su próxima memoria.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Burundi

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1993)

Artículo 1, párrafo 1, a), del Convenio. *Discriminación por motivos de sexo o de género. Violencia de género.* En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara información sobre los siguientes puntos: 1) la puesta en aplicación y la aplicación práctica de la Ley núm. 1/13, de 22 de septiembre de 2016, sobre la prevención, la protección de las víctimas y la represión de la violencia basada en el género (Ley de 2016), que define y sanciona, entre otras cosas, la violencia de género, incluidos la violencia sexual, el acoso sexual y las prácticas tradicionales perjudiciales para el género y la violencia económica, que se definen como la denegación por uno de los cónyuges del acceso a recursos familiares o a ejercer un empleo, indicando el número y la naturaleza de los casos de violencia de género tratados por la inspección del trabajo y los tribunales, así como las sanciones impuestas; 2) las medidas adoptadas o previstas para informar y sensibilizar a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas, los inspectores del trabajo, los jueces y el público en general, acerca de la lucha contra la violencia de género, en particular las medidas adoptadas para dar a conocer mejor el contenido de la Ley de 2016, y 3) las actividades de la Comisión Nacional Independiente de Derechos Humanos (CNIDH) encaminadas a luchar contra la violencia de género en el empleo. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que: 1) el servicio de inspección del trabajo no ha detectado ningún caso de violencia por motivo de género en el empleo y la ocupación, si bien los tribunales examinaron 4 004 casos de violencia de género entre 2016 y septiembre de 2018 —imponiéndose la pena de prisión como sanción—; 2) las medidas adoptadas por el Gobierno para dar a conocer mejor la Ley de 2016 son, en particular, la formación de los instructores en el Centro de Formación del Personal Jurídico; el lanzamiento de la campaña de difusión por el segundo vicepresidente de la República; la traducción de la ley al idioma nacional (el kirundi); la sensibilización acerca de los diferentes servicios estatales; la radiodifusión; la sensibilización de la comunidad a través de los dirigentes comunitarios y el Foro Nacional de Mujeres, y 3) la CNIDH ha realizado varias actividades para luchar contra la violencia de género en el empleo. El Gobierno añade que la CNIDH ha participado en actividades iniciadas por los diferentes interlocutores en el ámbito de la violencia de género, a fin de intercambiar información con ellos sobre la situación actual, de considerar sus logros y de ayudarles en el ámbito de la ley. Por último, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que prevé proceder al inventario de todas las leyes discriminatorias hacia las mujeres con objeto de modificarlas para ponerlas en conformidad con la Constitución y con los instrumentos internacionales que ha ratificado, ateniéndose para ello a las recomendaciones de la CNIDH. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados al respecto y que proporcione copias de los textos modificados a medida que avance este inventario.**

Acoso sexual. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que: 1) contemplara la posibilidad de completar la definición de acoso sexual, añadiendo a la misma el concepto de entorno de trabajo hostil, ofensivo o humillante, y que precisara el procedimiento a seguir y las sanciones aplicables en caso de acoso sexual, en ausencia de una disposición específica con este fin en la Ley de 2016, y 2) proporcionara información sobre las medidas prácticas adoptadas para prevenir y eliminar el acoso sexual en los sectores público y privado, en particular las medidas encaminadas a sensibilizar a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas acerca de la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual, al reunirse la Comisión de Cuestiones de Género de la Asamblea Nacional para averiguar la situación de la difusión de la Ley de 2016 y para formular recomendaciones, propuso que esta ley se enmendara, dado que no estaba conforme con el nuevo Código Penal y con la definición de acoso sexual preconizada por esta Comisión. En lo que respecta al procedimiento a seguir y a las sanciones aplicables en caso de acoso sexual, el Gobierno indica que estos están previstos por el artículo 586 del Código Penal. Por último, en su informe sobre Beijing+25, el Gobierno añade que el acoso sexual figura asimismo en la lista de infracciones previstas por la Ley de 2016, que dispone en su artículo 61 que todas las infracciones relacionadas con la violencia de género no son

indultables ni prescriptibles en lo referente tanto a la acción pública como a la pena, que es incompresible y no indultable. **La Comisión confía en que el Gobierno aproveche la oportunidad de la revisión de la Ley de 2016 para completar la definición de acoso sexual, añadiendo a la misma el concepto de entorno de trabajo hostil, ofensivo o humillante, y le solicita que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto. La Comisión pide al Gobierno una vez más a que comunique información sobre las medidas concretas adoptadas para prevenir y eliminar el acoso sexual en los sectores público y privado, por ejemplo, a través de campañas de sensibilización de los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas.**

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre: 1) el aumento de la tasa de escolarización y de formación profesional de las niñas; 2) el acceso de las mujeres a los recursos productivos y al empleo, incluidos los puestos de responsabilidad en los sectores público y privado, y 3) la adopción de una nueva política nacional de género, que sustituyera la adoptada en 2012, y que comunicara los elementos de la misma relativos a la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

En lo que respecta al aumento de la tasa de escolarización y de formación profesional de las niñas, y al acceso de las mujeres a los recursos productivos y al empleo, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, así como la contenida en su informe sobre Beijing+25, según la cual se han adoptado medidas para aumentar el acceso de las niñas a la educación en todos los niveles, a saber, la integración de la dimensión de la igualdad de género en la educación: en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2027; en el Plan Sectorial de Desarrollo de la Educación y de la Formación (PSDEF) (2012-2020); en el Plan Transitorio de la Educación (PTE) (2018-2020) cuyos esfuerzos se han concentrado en la educación básica. También toma nota del establecimiento de una sección encargada de la educación inclusiva para tener en cuenta todos los grupos vulnerables, entre ellos las personas con discapacidad; la reintegración en el sistema escolar de las alumnas que son madres; la puesta en marcha en 2018 del proyecto «Tía-escuela y padre-escuela», como una de las soluciones para reducir la tasa de abandono escolar y los embarazos no deseados; la reestructuración de los programas de estudios y la erradicación de los estereotipos de género en los manuales escolares y otros materiales didácticos, y la organización, cada año, de la campaña «Back to school». En 2018, la tasa de escolarización de las jóvenes era del 87 por ciento. Además, a fin de promover la formación de las mujeres y las niñas en las ciencias, la ingeniería, la tecnología y otras disciplinas, durante la celebración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, en febrero de 2019, se concedieron certificados a ciertas mujeres y niñas que destacaban en el ámbito de la ciencia. En lo que respecta al acceso de las mujeres a los recursos productivos y al empleo, la Comisión toma nota de que un proyecto de empoderamiento de las mujeres ha proporcionado fondos de garantía para facilitar el acceso de las mujeres a los microcréditos. Este ya está operativo en ocho provincias (Cibitoke, Bubanza, Bururi, Makamba, Rutana, Karusi, Bujumbura-mairie y Bujumbura).

La Comisión toma nota asimismo de la adopción del PND (2018-2027), que se trata del nuevo marco de referencia en materia de planificación, y tiene en cuenta asimismo de las diferentes políticas de interés social, en particular la Política Nacional de Género (PNG) (2012-2025) y los planes de acción 2017-2021 de la PNG y de la Resolución núm. 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, que prevén incitar a los ministerios sectoriales a crear unidades de género y de implicarlas en la planificación y presupuestación sectoriales y en la asignación adecuada de presupuestos a las actividades de los ministerios relacionadas con la equidad y la igualdad de género. En efecto, el Gobierno indica que se enfrenta a numerosos retos, en particular la insuficiencia de medios financieros para la puesta en marcha de planes de acción y la ausencia de los órganos institucionales de coordinación. **La Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para poner en práctica los planes de acción y la política nacional de género.**

Pueblos indígenas. En su comentario anterior, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para: 1) garantizar la igualdad de acceso de los batwas a la educación, la formación profesional y el empleo, en particular para permitirles ejercer sus actividades tradicionales, 2) luchar contra los estereotipos y los prejuicios hacia esta comunidad indígena, y 3) promover la tolerancia entre todos los sectores de la población. La Comisión pidió asimismo al Gobierno que comunicara información sobre: 1) el impacto de la Ley núm. 1/07, de 15 de julio de 2016, relativa a la revisión del Código Forestal, que prevé que la gestión racional y equilibrada de los bosques se basa, ante todo, en el principio de enfoque participativo de las comunidades de base, y 2) el ejercicio por los batwas de sus actividades tradicionales en las tierras en las que viven. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que: 1) ha asumido los gastos de escolarización de los alumnos batwas, y que diferentes asociaciones, entre ellas «Unámonos por la promoción de los batwas» (UNIPROBA) han realizado una serie de actividades de sensibilización acerca de la escolarización de los jóvenes batwas, y 2) ha reservado una escuela secundaria como internado únicamente para los jóvenes batwas (provincia de Gitega) y ha ayudado a estos últimos a acceder a la educación secundaria y a la universidad. El Gobierno indica que la medida encaminada a promover la inserción social, después del embarazo, de las niñas batwas que son madres no ha sido muy bien acogida por estas. La Comisión toma nota de la información, según la cual, en lo que respecta a la formación profesional, se ha impartido formación a jóvenes batwas en mecánica de automóviles, carpintería, costura, informática,

construcción, etc. Según el Gobierno, la Ley núm. 1/07, de 15 de julio de 2016, relativa a la revisión del Código Forestal, ha tenido un impacto negativo en la vida económica de los pueblos batwas. En efecto, han perdido un recurso económico que les permitía vender productos de cestería y medicamentos tradicionales fabricados a base de madera y de plantas medicinales extraídas del bosque. Asimismo, la Ley núm. 1/21, de 15 de octubre de 2013, relativa al Código Minero de Burundi, ha retirado a los batwas el acceso a la arcilla para la fabricación de recipientes con miras a su venta o utilización. A fin de paliar este problema, el Gobierno se ha comprometido a elaborar proyectos de gestión forestal a los cuales se asociarían los batwas para permitir la utilización del bosque bajo su control y con su autorización. La Comisión toma nota además de que, en su informe sobre Beijing+25, el Gobierno reconoce que el grupo más marginado es el de la comunidad batwa, motivo por el cual se han establecido numerosos mecanismos jurídicos, legales e institucionales para que esta comunidad pueda participar plenamente en la vida política, económica, social y cultural, y para que se tengan en cuenta sus preocupaciones. El Gobierno menciona, entre las medidas positivas adoptadas, la distribución de tierras a los batwas para ayudarles a asentarse mejor, y la formación que han recibido las mujeres de la comunidad batwa de la localidad de Vyegwa, que ahora pueden construir sus propias casas o ser contratadas en otras obras de construcción. Estas actividades de formación de las mujeres batwas han desempeñado un papel desde el punto de vista del desarrollo sostenible y social y en materia de género, ya que han contribuido a cambiar la mentalidad al mejorar las relaciones sociales entre los batwas y los otros sectores de la población, y haciendo reflexionar sobre los prejuicios que existen hacia ellos. ***Habida cuenta del balance realizado por el Gobierno sobre el impacto del Código Forestal y del Código Minero en las posibilidades de los batwas de seguir ejerciendo sus ocupaciones tradicionales, la Comisión pide al Gobierno que: i) intensifique sus esfuerzos para garantizar a los pueblos indígenas el derecho de ejercer sin discriminación sus actividades tradicionales y de conservar sus medios de subsistencia, y ii) proporcione información detallada sobre los proyectos de gestión forestal llevados a cabo en colaboración con los pueblos indígenas en cuestión y sobre las tierras adjudicadas a los batwas.***

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población.

La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Chad

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1966)

Artículo 1, párrafo 1, a), del Convenio. Motivos de discriminación. La Comisión toma nota con ***preocupación*** de que, desde hace años, el Código del Trabajo sigue en curso de adopción. ***La Comisión confía en que el Gobierno pueda informar próximamente sobre la adopción del nuevo Código del Trabajo, y le pide que garantice que este contenga disposiciones que prohíban expresamente toda discriminación directa e indirecta basada, como mínimo, en todos los motivos enumerados en el artículo 1, párrafo 1, a), del Convenio, en particular la raza, el color, la ascendencia nacional y el origen social, en todas las fases del empleo y la ocupación. La Comisión pide al Gobierno que comuniqué una copia del Código tan pronto se haya adoptado, así como de todo texto de aplicación en materia de no discriminación y de igualdad en el empleo y la ocupación.***

Discriminación por motivo de sexo, e igualdad de trato entre hombres y mujeres. La Comisión recuerda que, en un comentario anterior, el Gobierno reconoció que el artículo 9 de la Ordenanza núm. 006/PR/84 de 1984, que concede al esposo el derecho a oponerse a las actividades de su esposa, está totalmente

desfasado, y señaló que adoptaría medidas para derogar esta disposición que ya no corresponde a la realidad actual. Preciso asimismo que la segregación profesional entre hombres y mujeres obedece, entre otras cosas, a la elevada tasa de analfabetismo y a factores sociales. Por lo tanto, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias a este respecto. Sin embargo, la Comisión observa que el Gobierno se limita a mencionar nuevamente los artículos 13, 14, 33, 38, 39 y 42 de la Constitución, y 369 del Código Penal. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno que adopte las medidas necesarias para derogar formalmente el artículo 9 de la Ordenanza de 1984 y para luchar activamente contra los estereotipos y prejuicios sobre las capacidades y aspiraciones profesionales de los hombres y las mujeres. La Comisión pide asimismo al Gobierno que adopte medidas para sensibilizar a los padres, y a toda la población, acerca de la importancia de escolarizar y mantener escolarizados a las niñas y los niños, y para promover el acceso de las niñas y las mujeres a actividades de formación y ocupaciones más diversas, en particular las que son tradicionalmente masculinas. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre las medidas adoptadas a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Congo

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 2, a), del Convenio. Principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión recuerda que desde el 2005 viene señalando a la atención del Gobierno la necesidad de modificar los artículos 80, 1), y 56, 7), del Código del Trabajo, que limitan la aplicación del principio de igualdad de remuneración a la existencia «de condiciones iguales de trabajo, de calificaciones profesionales y de rendimiento» (artículo 80, 1)) o a un «trabajo igual» (artículo 56, 7)), y que no reflejan el concepto de «trabajo de igual valor». La Comisión toma nota de que el Gobierno reafirma en su memoria que prevé modificar los artículos 80, 1), y 56, 7), del Código del Trabajo para que el concepto de «trabajo de igual valor» sea imperativo. **Tomando nota del compromiso del Gobierno, la Comisión le pide que, en el marco de la revisión del Código del Trabajo actualmente en curso, se incorpore en el Código del Trabajo el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 a 3 del Convenio. Protección contra la discriminación. Legislación. Desde hace muchos años, la Comisión ha venido subrayando las lagunas del Código del Trabajo y del Estatuto General de la Administración Pública en materia de protección de los trabajadores contra la discriminación, ya que no contemplan todos los motivos de discriminación, ni todos los aspectos del empleo y la ocupación enumerados en el Convenio. En efecto, la Comisión recuerda que el Código del Trabajo, en lo que respecta a la discriminación salarial, solo cubre los motivos de «el origen», el sexo, la edad y el estatus (artículo 80), y en lo referente al despido los de la opinión, la actividad sindical y la pertenencia o no pertenencia a un grupo político, religioso o filosófico o a un sindicato determinado (artículo 42). El Estatuto General de la Administración Pública prohíbe cualquier distinción entre hombres y mujeres en lo que respecta a su aplicación general y toda discriminación basada en la situación familiar en materia de acceso al empleo (artículos 200 y 201). La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el anteproyecto de ley que modifica y complementa ciertas disposiciones del Código del Trabajo tendrá en cuenta los motivos de discriminación enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que, en el marco de la revisión del Código del Trabajo actualmente en curso, se prohíba expresamente la discriminación basada en todos los motivos especificados por el Convenio, así como la discriminación basada en cualquier otro motivo que estime oportuno incluir en dicho Código, en todas las etapas del empleo y la ocupación, incluida la contratación. La Comisión pide igualmente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para modificar las disposiciones del Estatuto General de la Administración Pública con el fin de asegurar la protección de los funcionarios contra la discriminación basada, como mínimo, en los motivos enumerados en el artículo 1, párrafo 1, a), del Convenio núm. 111, que cubre todos los aspectos del empleo, incluidas la contratación y la promoción. La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre cualquier cambio legislativo a este respecto.**

Artículo 1, 1), a). Discriminación por motivos de sexo. Acoso sexual. La Comisión recuerda que el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) se declaró profundamente preocupado por la elevada prevalencia de la violencia contra las mujeres y las niñas, en particular el acoso sexual en la escuela y en el trabajo; la demora en la aprobación de una ley general para combatir todas las formas de violencia contra la mujer; así como la falta de concientización acerca de dicho fenómeno y el limitado número de casos de violencia de género denunciados (véase CEDAW/C/COG/CO/6, de 23 de marzo de 2012, párrafo 23). La Comisión nota que desde el 2011 el Gobierno está indicando que el anteproyecto de ley que modifica y complementa ciertas disposiciones del Código del Trabajo contiene disposiciones contra el acoso sexual. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que se asegure de que tanto las disposiciones relativas al acoso sexual que se asemejan al chantaje sexual (quid pro quo) como el acoso sexual resultante de un ambiente hostil, intimidante u ofensivo sean finalmente adoptadas y que prevean protección para las víctimas de acoso sexual y sanciones para sus autores.**

La Comisión también pide al Gobierno que tome, en colaboración con organizaciones de trabajadores y de empleadores, medidas destinadas a prevenir e impedir el acoso sexual, tales como medidas de concientización para los empleadores, los trabajadores, el personal docente, los inspectores del trabajo, los abogados y los jueces; y que establezca sistemas de información y procedimientos de denuncia que tomen en cuenta el carácter sensible de este asunto a efecto de poner término a dichas prácticas y permitir a las víctimas que hagan valer sus derechos sin perder su empleo.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Fiji

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 2002)

Artículo 1, b), del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión instó anteriormente al Gobierno a enmendar el artículo 78 de la Ley de Relaciones Laborales (ERP) de 2007, que no cumple con el principio del Convenio puesto que limita la comparación de las remuneraciones percibidas por hombres y mujeres a «las personas que tengan las mismas calificaciones o calificaciones esencialmente similares y que trabajen en las mismas circunstancias o en circunstancias especialmente similares». La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que el artículo 78 de la Ley de Relaciones Laborales de 2007 fue modificado en 2015 como sigue: «Un empleador no puede rechazar u omitir ofrecer a una persona la misma remuneración disponible para las personas de las mismas calificaciones o calificaciones esencialmente similares, y que trabajen en las mismas o esencialmente similares circunstancias en un trabajo de esa descripción por cualquier motivo [...]». La Comisión ***lamenta profundamente*** que estas enmiendas al artículo 78 sigan restringiendo la igualdad de remuneración a «las personas que tengan las mismas calificaciones o calificaciones esencialmente similares y que trabajen en las mismas circunstancias o en circunstancias especialmente similares». La Comisión recuerda una vez más que la legislación sobre la igualdad de remuneración no debería prever únicamente la misma remuneración por un trabajo «igual», «el mismo» o «similar», sino que también debería abordar situaciones en las que hombres y mujeres realizan trabajos distintos, que requieren calificaciones diferentes e implican circunstancias distintas pero que sin embargo constituyen un trabajo de igual valor (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 673). ***La Comisión insta nuevamente al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para garantizar que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se refleje debidamente en el artículo 78 de la Ley de Relaciones Laborales.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2002)

Artículo 1, 1), del Convenio. Protección contra la discriminación. Administración pública. Legislación. La Comisión recuerda que la Ley de la Administración Pública de 1999 no contiene ninguna disposición en materia de discriminación. En su comentario anterior, señaló que como consecuencia de la adopción del Decreto núm. 36, de 2011, sobre la Administración Pública (enmienda), los artículos 10B, 2) y 10C prohíben, en todos los aspectos del empleo, la discriminación basada en razones de origen étnico, color, género, religión, ascendencia nacional y origen social, pero omiten la opinión política. La Comisión pidió al Gobierno: 1) que adoptara las medidas necesarias para incluir la opinión política entre los motivos de discriminación prohibidos que figuran en el Decreto sobre la Administración Pública (enmienda), y 2) que indicara cómo se protege, en la práctica, a los funcionarios públicos y a los solicitantes de empleo en la administración pública frente a la discriminación basada en la opinión política. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica, en su memoria, que el Decreto núm. 36 de 2011 fue enmendado por la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2016, por lo que las partes 2A y 2B, que incluyen los artículos 10B y 10C de dicho Decreto, quedan derogadas. Esa Ley de Enmienda también modificó la definición de «trabajadores» para que los funcionarios por contrata estuvieran cubiertos por la Ley de Relaciones Laborales de 2007 (ERA).

La Comisión recuerda que el artículo 6, 2), de la ERA prohíbe la discriminación por los motivos enumerados en el Convenio, como el de opinión política. Asimismo, señala que el artículo 4 (Interpretación) de la parte I de la ERA dispone que los trabajadores son empleados con contrato de trabajo y que el concepto de empleador incluye al Gobierno, otras entidades gubernamentales o autoridades locales y las autoridades legales. La Comisión observa que en la Ley de la Administración Pública de 1999 y el Decreto núm. 36 de 2011 están comprendidos los empleados del sector público que son funcionarios (funcionarios de carrera) y que en la ERA están comprendidos los trabajadores del sector público que son empleados con contrato de trabajo. A ese respecto, destaca una vez más que los artículos 10B, 2) y 10C del Decreto núm. 36 de 2011 no prohíben la discriminación basada en la opinión política. La Comisión recuerda una vez más que, cuando se adopten disposiciones legales para dar cumplimiento al principio del Convenio, estas deberían incluir, por lo menos, todos los motivos de discriminación especificados en su **artículo 1, 1), a)**. ***La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la opinión política se incluya entre***

los motivos de discriminación prohibidos que figuran en la Ley de la Administración Pública de 1999. Asimismo, solicita al Gobierno que indique cómo se protege, por el momento, a los funcionarios públicos y a los solicitantes de empleo en la administración pública frente a la discriminación basada en la opinión política.

Aplicación y acceso a la justicia. La Comisión de Expertos recuerda que la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, junio 2011) señaló que el artículo 266 del Decreto núm. 21 de 2011, sobre las Relaciones Laborales (enmienda) prohibía toda acción, procedimiento, reclamación o queja «que pretenda o pretendiera cuestionar al Gobierno, cualquier ministro o la comisión de la administración pública o los involucre y se haya presentado en virtud o al amparo de la ERA». La Comisión de Aplicación de Normas instó al Gobierno a que se asegurara de que los funcionarios tuvieran acceso a los órganos judiciales competentes para reivindicar sus derechos y a indemnizaciones adecuadas. En consecuencia, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada sobre el procedimiento y los medios de reparación de que disponían los trabajadores excluidos del ámbito de la ERA, que alegaran discriminación en el empleo y la ocupación que pretendiera cuestionar o involucrara a las autoridades públicas. El Gobierno indica que, en virtud de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), de 2016, se derogó el Decreto sobre las Industrias Nacionales Esenciales (ENID), de 2011, para que los funcionarios y los trabajadores de organismos oficiales y bancos comerciales pudieran interponer sus reclamaciones como un conflicto laboral a través de sus sindicatos o como quejas a título individual. El Gobierno también señala que todos los trabajadores, incluidos los funcionarios, pueden presentar o interponer reclamaciones laborales ante los servicios de mediación del Ministerio de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales, por ejemplo, en relación con cualquier caso de discriminación por parte de su empleador. Según el Gobierno, en 2019 los servicios de mediación recibieron 22 quejas de discriminación, de las cuales 13 fueron presentadas por los propios trabajadores a título individual y 9 por los sindicatos.

En lo que respecta a los trabajadores del sector privado, la Comisión señala que la ERA prevé diversas vías de reparación, como los servicios de mediación, el tribunal de relaciones laborales y la corte de relaciones laborales. En cuanto a los funcionarios, el Reglamento de la Administración Pública (aviso legal núm. 48 de 1999) dispone, en su párrafo 28, que los directores ejecutivos deben establecer, en su Ministerio o departamento, procedimientos apropiados para que los empleados puedan interponer recursos contra las medidas que consideren que resultan perjudiciales para su empleo. La Comisión señala que el artículo 266 del Decreto núm. 21, de 2011, puede aplicarse a los trabajadores tanto del sector privado como del sector público, pues prohíbe toda acción, procedimiento, reclamación o queja «que pretenda o pretendiera cuestionar al Gobierno (...), cualquier ministro o la comisión de la administración pública o los involucre».

La Comisión señala además que la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Lucha contra la Discriminación (CHRAD), establecida en 2009, de conformidad con el artículo 45 de la Constitución, puede recibir e investigar denuncias por discriminación y tratar de resolverlas por medio de la conciliación. Si siguen sin resolverse, esta Comisión puede derivarlas a un proceso judicial. **La Comisión pide al Gobierno: i) que adopte las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores que pretendan cuestionar a las autoridades públicas, en caso de discriminación en el empleo u ocupación, dispongan de una vía de reparación formal, ii) que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 266 de la ERA, y iii) que suministre información sobre las actividades contra la discriminación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Lucha contra la Discriminación en el empleo y ocupación, y comunique cualquier caso que se le presente y su resultado.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Francia

Polinesia Francesa

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

Artículo 1 del Convenio. Protección contra la discriminación. Sector privado. Evolución de la legislación. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que enviara información sobre toda medida adoptada con miras a añadir el «origen social» a la lista de motivos de discriminación prohibidos por el Código del Trabajo de la Polinesia Francesa con el fin aplicar plenamente el *artículo 1, 1), a)*, del Convenio, y que indicara las medidas adoptadas para garantizar la protección de los trabajadores contra la discriminación por dicho motivo en la práctica. Con el fin de extender la protección de los trabajadores frente a la discriminación y de armonizarla con las disposiciones contra la discriminación aplicables en Francia metropolitana, la Comisión invitó al Gobierno a examinar la posibilidad de añadir el «lugar de residencia» y la «particular vulnerabilidad resultante de la situación económica [de la persona], aparente o conocida por el autor de la discriminación» a la lista de los motivos de discriminación prohibidos por el Código del Trabajo de la Polinesia Francesa. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que la Ley del país núm. 2019-28, de 26 de agosto de 2019, ha modificado el artículo Lp. 1121-1 del Código del Trabajo añadiendo, tras el término «origen», la expresión «, en particular, social». En cuanto al lugar de residencia, el Gobierno indica que en el artículo 18 de la Ley

Orgánica núm. 2004-192, de 27 de febrero de 2004, en su versión modificada, relativa al Estatuto de Autonomía de la Polinesia Francesa, se indica que «la Polinesia Francesa podrá tomar medidas que fomenten el acceso a empleos remunerados del sector privado de las personas que puedan probar que llevan residiendo en su territorio tiempo suficiente o de aquellas que puedan probar que han contraído matrimonio, viven en pareja o tienen un pacto civil de solidaridad con dichas personas». Confirma su voluntad de llevar a la práctica estas disposiciones presentando en breve un proyecto de ley del país. ***La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la evolución del proyecto de ley del país que lleva a la práctica el artículo 18 de la Ley Orgánica núm. 2004-192, y acerca de sus repercusiones sobre la protección frente a la discriminación basada en el «lugar de residencia». Por último, habida cuenta de que el Gobierno no ha respondido acerca de esta cuestión y con el fin de extender la protección de los trabajadores frente a la discriminación y de armonizarla con las disposiciones contra la discriminación aplicables en Francia metropolitana, la Comisión invita al Gobierno a examinar la posibilidad de añadir la particular vulnerabilidad resultante de la situación económica de la persona, aparente o conocida por el autor de la discriminación a la lista de los motivos de discriminación prohibidos por el Código del Trabajo de la Polinesia Francesa, y le solicita que aporte información sobre toda medida adoptada en este sentido.***

Sector público. La Comisión había pedido al Gobierno que proporcionase información sobre toda medida adoptada con vistas a añadir el «origen social» a la lista de motivos de discriminación prohibidos por el artículo 5 del Estatuto General de la Administración Pública de la Polinesia Francesa, y que indicase las medidas adoptadas para garantizar la protección de los funcionarios contra la discriminación por estos motivos en la práctica. La Comisión había invitado igualmente al Gobierno a examinar la posibilidad de introducir «la situación familiar» en la lista de los motivos de discriminación prohibidos por este artículo. Además, había solicitado al Gobierno que indicase las razones por las cuales, en la Polinesia Francesa, la lista de los motivos de discriminación prohibidos en la administración pública es más restringida que la lista aplicable en el sector privado, y lo había invitado a armonizar la protección de los funcionarios y de los trabajadores del sector privado frente a la discriminación en el empleo y la ocupación. En lo que respecta al «origen social», la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno según la cual en el artículo 5 del Estatuto General de la Administración Pública de la Polinesia Francesa se prohíbe la discriminación basada en el «origen», lo que abarca necesariamente el origen social. El Gobierno añade que en la práctica los derechos y las obligaciones de los funcionarios vienen determinados por vía reglamentaria, tienen carácter general e impersonal y, por lo tanto, son iguales para todos los funcionarios de la misma categoría, tanto en el momento de acceder al empleo (por oposición) como a lo largo de su carrera. En este sentido, la Comisión recuerda que el origen social es uno de los siete motivos de discriminación prohibidos que se enumeran en el artículo 1, párrafo 1), a), del Convenio y que, al aprobar disposiciones legislativas para dar efecto al principio consagrado en el Convenio, estas deberían abarcar al menos todos los motivos de discriminación enumerados en este artículo. Recuerda asimismo que: 1) según las constataciones que efectuó en el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, (párrafos 802 a 804), en algunos países, se ha observado que las personas que proceden de determinadas zonas geográficas o de sectores de la población (distintas de las personas con antecedentes relativos al origen étnico) socialmente desfavorecidos se ven excluidas de la contratación, sin que se tengan en cuenta sus propios méritos, y 2) teniendo en cuenta las pautas de discriminación persistentes por los motivos de discriminación enunciados en el Convenio, en la mayoría de los casos surge la necesidad de contar con una legislación completa con disposiciones explícitas que definan y prohíban la discriminación directa e indirecta, por lo menos por todos los motivos enumerados en el Convenio y en todos los aspectos del empleo y la ocupación a fin de asegurar la plena aplicación del Convenio (véase el Estudio General de 2012, párrafo 854). Las indicaciones relativas al aumento de las desigualdades sociales en algunos países han puesto de manifiesto la continua pertinencia de abordar la discriminación basada en las clases sociales y las categorías socioprofesionales. A este respecto, la Comisión recuerda que la discriminación y la falta de igualdad de oportunidades debidas al origen social remiten a situaciones en las que la pertenencia de un individuo a una clase social o categoría socioprofesional determina su futuro profesional, bien porque se le niega el acceso a determinados empleos o actividades, o bien porque no puede desempeñarlos. Por último, la Comisión apunta que, como se indica en el párrafo anterior, en 2019 se modificó el Código del Trabajo de la Polinesia Francesa para aclarar que la palabra «origen» cubría el «origen social».

En lo relativo a la «situación familiar», el Gobierno declara que no se opone formalmente a que se introduzca este concepto en la lista de motivos de discriminación prohibidos por el artículo 5 del Estatuto General de la Administración Pública de la Polinesia Francesa, si fuese necesario. Sin embargo, remitiéndose al Estudio General de 1996, Igualdad en el empleo y la ocupación, el Gobierno observa que la discriminación fundada en el sexo, prevista en el artículo 5-1 del Estatuto General, incluye también las discriminaciones que se basan en la situación familiar. Por último, la Comisión saluda la declaración del Gobierno según la cual no se opone a revisar la lista de los motivos de discriminación prohibidos que establece el artículo 5 del Estatuto General de la Función Pública, basándose en los motivos previstos en el Código del Trabajo de la Polinesia Francesa. ***La Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para revisar la lista de los motivos de discriminación prohibidos que se establece en el artículo 5 del Estatuto General de la***

Administración Pública de la Polinesia Francesa con vistas a armonizarla con el contenido de la lista de motivos citados en el Código del Trabajo, en particular en lo que respecta al «origen social».

Acoso sexual y acoso moral. Sectores privado y público. En su comentario anterior, la Comisión había solicitado al Gobierno que proporcionase información sobre la aplicación en la práctica de las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo y del Estatuto General de la Administración Pública de la Polinesia Francesa sobre el acoso sexual y el acoso moral. Toma nota de la información proporcionada por el Gobierno.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Gabón

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1961)

Artículo 1, b), del Convenio. Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión recuerda que desde hace muchos años hace hincapié en la necesidad de modificar el artículo 140 del Código del Trabajo cuyas disposiciones son demasiado restrictivas en relación con las del Convenio y no permiten comparar trabajos de naturaleza diferente o efectuados según factores diferentes (calificaciones/competencias, responsabilidades, esfuerzos, condiciones de trabajo) pero que, en conjunto, podrían tener el mismo valor. La Comisión también recuerda que el artículo 140 condiciona la igualdad de remuneración a la existencia de «condiciones iguales de trabajo, de calificación y de rendimiento», por una parte, y de un trabajo de «igual valor y de la misma naturaleza», por otra parte. Asimismo, la Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que se está actualizando el Código del Trabajo y que considera que se trata de un proyecto prioritario. También señala que el artículo 140 modificado se convierte en el artículo 171 en el proyecto de Código del Trabajo y prevé que: «Por un trabajo de igual valor, la remuneración es igual para todos los trabajadores, independientemente de su origen, opinión, sexo y edad. La igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y de la misma naturaleza, se refiere a las tasas de remuneración establecidas sin discriminación basada en el sexo». La Comisión **lamenta** tomar nota de que esta formulación aún no prevé la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor consagrada por el Convenio, ya que mantiene la noción de trabajo «de la misma naturaleza». Además, señala que la expresión «por un trabajo de igual valor de calificación profesional y de rendimiento» que se incluye en el proyecto de artículo 171 limita la aplicación de la igualdad de remuneración a una comparación del valor de las calificaciones profesionales y del rendimiento. A este respecto, la Comisión recuerda que, si se quiere eliminar la discriminación en materia de remuneración, que se instala inevitablemente si no se reconoce el valor del trabajo realizado por hombres y mujeres sin prejuicios sexistas, resulta fundamental comparar el valor del trabajo en profesiones que pueden requerir diversos tipos de calificaciones, responsabilidades o condiciones de trabajo, pero que sin embargo representan en general un trabajo del mismo valor. A este respecto señala que el concepto de «trabajo de igual valor» consagrado por el Convenio permite un amplio ámbito de comparación, que incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», «el mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor, lo cual resulta crucial para la plena aplicación del Convenio, ya que a menudo, en la realidad, los hombres y las mujeres no ocupan los mismos empleos. Además, la Comisión recuerda que, dado que se necesita una aplicación efectiva del principio establecido en el Convenio, cuando las mujeres están más intensamente concentradas en determinados sectores y profesiones, se corre el riesgo de que las posibilidades de comparación a escala de la empresa o establecimiento sean insuficientes (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 673, 675 y 698). **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para que el futuro Código del Trabajo dé plena expresión y efecto al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor sin limitaciones contrarias al Convenio y le pide que proporcione información sobre todo progreso que se realice a este respecto.**

Artículos 2 y 3. Fijación de tasas de remuneración. Función pública. Evaluación objetiva de los empleos. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que explicara de forma detallada los métodos y los criterios utilizados para determinar el nivel de las remuneraciones después del establecimiento, en 2015, de un nuevo sistema de remuneración en la función pública a fin de garantizar que los puestos que ocupan mayoritariamente las mujeres no se infravaloran en comparación con los puestos que ocupan mayoritariamente los hombres. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno según la cual en el cálculo del salario de un funcionario público se tienen en cuenta los siguientes elementos: el sueldo básico, la escala de remuneración de referencia y el índice de bonificación que permite un aumento del salario de base. Estos elementos se uniformizan, se saldan y se pagan en proporción a los días trabajados, pero la remuneración final puede ser variable ya que se basa en los resultados colectivos, el desempeño individual de cada funcionario y el pago de diversas primas e indemnizaciones suplementarias. Tomando nota de que, según las explicaciones detalladas proporcionadas por el Gobierno, uno de los componentes importantes de la remuneración final se basa en el desempeño individual de los funcionarios, la Comisión recuerda que existe una diferencia importante entre el concepto de evaluación del comportamiento

profesional —cuyo objetivo es evaluar la forma en que un determinado trabajador asume sus funciones (su rendimiento)— y la noción de evaluación objetiva de los empleos, que evalúa el puesto de trabajo (y no al trabajador) a fin de medir el valor relativo de los empleos que tienen diferente contenido. Asimismo, la Comisión recuerda que el *artículo 3* del Convenio, presupone el uso de técnicas adecuadas para una evaluación objetiva de los empleos. En efecto, habida cuenta de que frecuentemente las mujeres ocupan puestos diferentes a los de los hombres, conviene disponer de un método de comparación que permita evaluar y comparar el valor relativo de diferentes empleos sobre la base de criterios objetivos y no discriminatorios (por ejemplo, capacidades/competencias, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo) para evitar todo prejuicio sexista. La experiencia muestra que, con frecuencia, aptitudes consideradas «femeninas» como la destreza o las calificaciones necesarias en las profesiones sociales se infravaloran, o ni siquiera se tienen en cuenta, en comparación con las capacidades tradicionalmente «masculinas», como la manipulación de objetos pesados, lo que contribuye a perpetuar la infravaloración de los empleos femeninos y a acentuar las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres (véase Estudio General de 2012, párrafos 695-701). **La Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas para garantizar que el sistema de remuneración de los empleados de la administración pública establecido en 2015 está libre de prejuicios sexistas. Tomando nota de que el Gobierno precisa que los puestos que ocupan mayoritariamente las mujeres no han sido infravalorados en comparación con los que ocupan los hombres, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el método utilizado para evaluar y establecer la clasificación de los diferentes empleos de la función pública y que comunique las escalas salariales correspondientes, desglosadas por sexo.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1961)

Artículo 1, párrafo 1, del Convenio. Definición de discriminación. Legislación. La Comisión acoge con agrado la inserción en el proyecto de nuevo Código del Trabajo de una definición del concepto de «discriminación» idéntica a la del Convenio. **La Comisión espera que el proyecto de nuevo Código del Trabajo pueda adoptarse y promulgarse a la mayor brevedad y pide al Gobierno que transmita información sobre el progreso de los trabajos. También le pide que adopte las medidas necesarias para difundir estas nuevas disposiciones, una vez que se hayan adoptado, entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas, así como entre las personas encargadas de controlar la aplicación de la legislación y que proporcione copia del texto.**

Artículo 1, párrafo 1, a), y artículo 3. Discriminación basada en el sexo. Legislación. En relación con su comentario anterior respecto a que ciertas disposiciones del Código Civil en vigor (artículos 253, 254 y 261) no están en conformidad con las disposiciones del Convenio, la Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que la revisión del Código Civil sigue en curso y que los comentarios de la Comisión se examinarán. La Comisión recuerda que las leyes sobre relaciones personales y familiares que todavía no disponen la igualdad de derechos entre hombres y mujeres continúan afectando al disfrute de la igualdad entre trabajadores y trabajadoras en el trabajo y el empleo (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 787). **La Comisión insta de nuevo al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que las disposiciones del Código Civil que tienen un efecto discriminatorio sobre el empleo de las mujeres, a saber, los artículos 253, 254 y 261, se deroguen y le pide que comunique copia del nuevo Código Civil una vez que se haya adoptado y promulgado.**

En lo que respecta al trabajo nocturno de las mujeres regulado por los artículos 167 y 169 del Código del Trabajo, la Comisión toma nota de que, en el proyecto de nuevo Código del Trabajo, se han suprimido las disposiciones que prohíben el trabajo nocturno de las mujeres en general y que las medidas de protección solo conciernen a las mujeres embarazadas, lo cual no es incompatible con el Convenio, porque se limitan estrictamente a la protección de la maternidad y no se basan en estereotipos sobre sus capacidades y su función en la sociedad. **Acogiendo con agrado que se supriman las disposiciones que prohíben, en principio, el trabajo nocturno de las mujeres, en el proyecto del nuevo Código del Trabajo, la Comisión pide al Gobierno que examine la posibilidad de adoptar en paralelo medidas de acompañamiento que permitan garantizar, durante el trabajo nocturno, la seguridad de los trabajadores, hombres y mujeres, así como medidas sobre el desarrollo de medios de transporte adecuados.**

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Constitución. La Comisión acoge con satisfacción la Ley núm. 001/2018, de 12 de enero de 2018, por la que se revisa la Constitución de la República Gabonesa modificando diversos artículos de dicha Constitución para lograr la igualdad de género, especialmente en el ámbito electoral, y que prevé en particular que «[e]l Estado favorezca la igualdad de acceso de hombres y mujeres a los mandatos electorales, así como a las responsabilidades políticas y profesionales» (artículo 24). **Acogiendo con satisfacción la voluntad del Gobierno de promover la igualdad de género al más alto nivel, la Comisión le pide que proporcione información sobre la aplicación del artículo 24 de la Constitución, tanto en la legislación como en la práctica, y que promueva la igualdad de acceso de hombres y mujeres a las responsabilidades profesionales, así como**

la igualdad de acceso a responsabilidades políticas. Asimismo, le pide que transmita información y sobre todas las medidas concretas adoptadas a este fin.

Política nacional de igualdad. La Comisión pidió al Gobierno que tomara medidas para: 1) luchar eficazmente contra los estereotipos relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades profesionales de las mujeres, y 2) solucionar los problemas que tienen las mujeres para acceder a los recursos y a los medios de producción, en particular a los créditos y la tierra, y alentar al empresariado femenino. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere de nuevo a la creación de una plataforma totalmente dedicada a las empresarias «Women Business Center», a fin de prestar asistencia a las mujeres que quieran crear empresas. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que ha establecido que el 17 de abril de cada año sea el Día de la mujer y ha decretado que el decenio 2015-2025 sea el «Decenio de la mujer gabonesa». Según la información que el Gobierno incluye en su informe de 2020 a la UNESCO sobre la aplicación de la Convención de 2005 sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, ratificada en 2007, el objetivo del decenio de la mujer gabonesa es el empoderamiento de la mujer, y se espera obtener resultados en materia de formación y de mejora y transformación profunda de la condición de la mujer en todos los ámbitos (jurídico, político, económico y social). En su memoria, el Gobierno también indica que en este marco se ha creado la Comisión Nacional Consultiva del Decenio de la mujer gabonesa y que esta Comisión ha recopilado datos en todo el territorio con miras a comprender mejor la problemática en lo que respecta a la situación de las mujeres. **La Comisión toma nota de estas iniciativas y pide al Gobierno que comunique los resultados de la recopilación de datos nacionales sobre la condición de las mujeres gabonesas llevada a cabo por la Comisión Nacional Consultiva del Decenio de la mujer gabonesa. También pide al Gobierno que proporcione: i) información sobre las medidas adoptadas o previstas para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, en particular en materia de empleo y ocupación, y ii) información (incluidas estadísticas) sobre las actividades que ha llevado a cabo desde su establecimiento la plataforma dedicada a las empresarias. A falta de respuesta sobre los puntos siguientes de su comentario anterior, la Comisión reitera su solicitud en lo que respecta a las medidas adoptadas para: i) luchar eficazmente contra los estereotipos relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades profesionales de las mujeres y a su papel en la sociedad, para permitirles acceder a un abanico más amplio de empleos y de profesiones (a través de una orientación y una formación profesionales sin prejuicios sexistas), y ii) solucionar los problemas que tienen las mujeres para acceder a los recursos y a los medios de producción, en particular a los créditos y la tierra. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información sobre las actividades del Ministerio de Igualdad de Oportunidades en materia de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación.**

Promoción de la igualdad de oportunidades y de trato sin distinción basada en motivos distintos del sexo. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que formulara y aplicara una política nacional de igualdad de oportunidades y de trato sin distinción basada en la raza, el color, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que desde 2016 desarrolla su política de igualdad de oportunidades y que desde entonces se han organizado numerosos seminarios de refuerzo de las capacidades a fin de combatir mejor los privilegios indebidos y las desigualdades sociales. En este sentido, la Comisión recuerda que la obligación principal de los Estados que han ratificado el Convenio es formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a ese respecto. Además quiere señalar que la aplicación de una política nacional de igualdad en materia de empleo y ocupación presupone la adopción de una serie de medidas específicas que a menudo son una combinación de medidas legislativas y administrativas, convenios colectivos, políticas públicas, medidas de discriminación positiva, mecanismos de resolución de conflictos y de control, órganos especializados, programas prácticos y actividades de sensibilización (véase el Estudio General de 2012, párrafos 841 y 848). **Habida cuenta de lo expuesto anteriormente, la Comisión insta al Gobierno a señalar todo obstáculo encontrado para formular la política de igualdad de oportunidades que afirma que está desarrollando desde 2016. Asimismo, le pide que indique si está previsto que esta política nacional de igualdad también cubra los otros criterios de discriminación prohibidos por el Convenio, precisando las estrategias o medidas concretas adoptadas o previstas a fin de: i) luchar contra todas las formas de discriminación basada en la raza, el color, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social; ii) promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, y iii) supervisar y evaluar periódicamente los resultados obtenidos con el fin de ajustar las medidas y estrategias existentes, si es necesario.**

Artículos 2, 3, d) y 5. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la función pública. Medidas positivas. Cuotas. En lo que respecta a la infrarrepresentación de las mujeres en las categorías superiores (A1 y A2) de la función pública, la Comisión toma nota con **interés** de la adopción de la Ley núm. 09/2016, de 5 de septiembre de 2016, por la que se fijan las cuotas para las mujeres y los jóvenes y, en particular, una cuota para que el 30 por ciento de los empleos de categoría superior del Estado se reserven para las mujeres. **La Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas en la práctica para aplicar esta cuota y que proporcione datos estadísticos sobre los efectivos de la administración pública, desglosados por sexo y categoría, a fin de evaluar el impacto de esta medida sobre la representación de las mujeres en las**

categorías superiores de la función pública. A falta de información sobre este punto, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que transmita las conclusiones de la auditoría de la función pública realizada en 2016.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Georgia

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1993)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Georgiana de Sindicatos (GTUC), recibidas el 6 de octubre de 2020, en las que reitera sus observaciones recibidas el 30 de septiembre de 2019, que abordan cuestiones relacionadas con la aplicación del Convenio.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Legislación. Recordando que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor no queda reflejado adecuadamente en la legislación, la Comisión saludó anteriormente la indicación del Gobierno según la cual el Ministerio de Trabajo, Salud y Asuntos Sociales estaba preparando la modificación de la legislación laboral para aplicar la Directiva 2006/54/EC, de 5 de julio de 2006, que establece que, para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por motivo de género en el conjunto de los elementos y condiciones de remuneración. Había alentado al Gobierno a que se asegurase de que la legislación laboral dé plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, con miras a garantizar la aplicación plena y efectiva del Convenio sin demora. Asimismo, la Comisión instó al Gobierno a que tomase las medidas necesarias para modificar el artículo 57, 1), de la Ley sobre el Servicio Público, de 2015, de modo que contemple el concepto de «trabajo de igual valor» para asegurar que los funcionarios públicos cubiertos por la ley tengan derecho no solo a la igualdad de remuneración por un trabajo igual, sino también por trabajos de diferente naturaleza que, no obstante, sean de igual valor. La Comisión toma nota de que el Gobierno comunica en su memoria la aprobación de enmiendas a la legislación laboral en 2019 y en septiembre de 2020. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha aprovechado estas ocasiones para incluir una disposición que dé plena expresión legislativa al principio consagrado en el Convenio. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual la nueva Estrategia Nacional sobre el Mercado de Trabajo y las Políticas de Empleo (2019-2023) contiene un plan de acción para garantizar que, tanto en la ley como en la práctica, los trabajadores reciban la misma remuneración por un «trabajo de igual valor». Al tiempo que recuerda que el artículo 57, 1), de la Ley sobre el Servicio Público, de 2015, establece que el régimen de remuneración para los funcionarios públicos se basa en los «principios de transparencia y equidad, lo que entraña la aplicación del principio de igualdad de salario por un trabajo igual», la Comisión toma nota de que el Gobierno considera que esta disposición se ajusta al principio del Convenio, ya que los coeficientes vienen determinados no solo por la similitud de las funciones, sino también por la responsabilidad, la complejidad, las competencias pertinentes, las calificaciones y la experiencia laboral, lo cual en opinión del Gobierno, implica la evaluación del valor del trabajo. A pesar de la afirmación del Gobierno, la Comisión recuerda que cuando las disposiciones jurídicas son más restrictivas que el principio establecido en el Convenio y no contienen expresamente el concepto de «trabajo de igual valor», dichas disposiciones obstaculizan el progreso hacia la erradicación de la discriminación salarial basada en el género (véase el Estudio General sobre los convenios fundamentales, 2012, párrs. 676-679). **Recordando que el Convenio fue ratificado en 1993, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a que modifique la legislación laboral, en cooperación con los interlocutores sociales y el Consejo de Igualdad de Género, para dar plena expresión legislativa al principio de «igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor», con miras a garantizar la aplicación plena y efectiva del Convenio sin demora. Al tiempo que toma nota de que el Gobierno insiste en que tiene previsto someter propuestas legislativas al Parlamento para aplicar la Directiva 2006/54/EC, de 5 de julio de 2006, la Comisión pide al Gobierno que comunique todo avance realizado en este sentido. Además, en lo relativo a la función pública, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que tome las medidas necesarias para modificar el artículo 57, 1), de la Ley sobre el Servicio Público, de 2015, de modo que contemple el concepto de «trabajo de igual valor» para asegurar que los funcionarios públicos cubiertos por la ley tengan derecho no solo a la igualdad de remuneración por un trabajo igual, sino también por trabajos de diferente naturaleza que, no obstante, sean de igual valor. se solicita al Gobierno que proporcione información sobre los avances que se produzcan en la materia.**

Artículo 2. Medidas para corregir la brecha de remuneración entre hombres y mujeres y promover la igualdad de remuneración. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionase: 1) información sobre las medidas adoptadas o previstas dirigidas expresamente a corregir la brecha salarial por motivo de género (alentando al Gobierno a proseguir sus esfuerzos por detectar y corregir las causas subyacentes de las desigualdades en la remuneración y por promover el acceso de las mujeres a una gama más amplia de oportunidades de empleo; 2) información acerca de las actividades de sensibilización para promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y 3) datos estadísticos sobre los salarios mensuales, la remuneración por horas y las asignaciones suplementarias de hombres y mujeres por sector económico, así como datos relativos al número de hombres y mujeres empleados en esos sectores. La

Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Consejo de Igualdad de Género está elaborando una metodología para calcular la brecha salarial de género con el fin de reducir las desigualdades. Toma nota asimismo de los datos proporcionados por el Gobierno sobre los salarios mensuales medios por ocupación, correspondientes a 2017, y por sector de actividad, correspondientes a 2016, 2017 y 2018. A partir de esta información, la Comisión toma nota de que en la mayor parte de los sectores de actividad, no se redujo la brecha salarial de género entre 2016 y 2018, y que sigue siendo muy marcada en casi todos los sectores de actividad. En particular, observa que en 2018, en las actividades relacionadas con las finanzas y los seguros, el salario medio de los hombres era considerablemente más elevado que el de las mujeres (los hombres ganaban 3 461 laris georgianos (GEL), mientras que las mujeres ganaban 1 498 GEL). La Comisión toma nota de que la GTUC señala en sus observaciones que la brecha salarial de género puede explicarse por la segregación horizontal y vertical, así como por los fuertes estereotipos de género, el reparto desigual del trabajo agrícola y doméstico no remunerado, y la falta de servicios y programas que tengan en cuenta las consideraciones relativas al género. La GTUC alega que, si bien apenas hay brecha entre los hombres y las mujeres en cuanto al nivel de educación adquirido, solo el 52,9 por ciento de las mujeres están trabajando, según los registros, frente al 67,1 por ciento de los hombres. La Comisión toma nota asimismo de que la GTUC señala que, según un estudio llevado a cabo por el Centro de Estudios Sociales, las desigualdades de género se dan también en lo relativo al cobro de beneficios y otros componentes salariales: el 66 por ciento de los hombres (aptos para recibir bonificaciones o compensaciones) reciben bonificaciones, frente al 34 por ciento de las mujeres; y el 60 por ciento de los hombres reciben primas, frente al 41 por ciento de las mujeres.

Dada la persistencia de la segregación horizontal y vertical en el país, la Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos por detectar y corregir las causas subyacentes de las desigualdades en la remuneración, como la discriminación, los estereotipos de género y la segregación ocupacional, y por promover el acceso de las mujeres a una gama más amplia de oportunidades de empleo a todos los niveles, incluidos puestos directivos más altos y puestos mejor remunerados. Habida cuenta de que el Gobierno no ha aportado información a este respecto, la Comisión vuelve a pedirle que proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas o previstas en el marco del modelo estatal sobre igualdad de género y del Plan de acción del Consejo de Igualdad de Género 2018-2020, dirigidos directamente a reducir la brecha salarial de género. Estas medidas pueden incluir, por ejemplo, programas de sensibilización y actividades de concienciación para superar los estereotipos tradicionales sobre el papel de las mujeres en la sociedad o medidas sobre la licencia parental compartida, así como servicios asequibles de cuidado de niños. La Comisión pide además al Gobierno que comunique información sobre toda actividad de sensibilización emprendida con el fin de promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, también en relación con las bonificaciones, las primas y otras asignaciones salariales suplementarias. Por último, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información estadística sobre los salarios mensuales, la remuneración por horas y las asignaciones suplementarias de hombres y mujeres por sector económico, así como datos relativos al número de hombres y mujeres empleados en esos sectores.

Aplicación. La Comisión había pedido al Gobierno que: 1) potenciase la capacidad de las autoridades competentes para detectar y corregir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor; 2) examinase si las disposiciones sustantivas y de procedimiento permiten, en la práctica, presentar quejas ante los tribunales y darles curso; 3) proporcionase información sobre la manera en la que garantiza la aplicación efectiva del principio del Convenio en la práctica, y 4) comunicase información sobre las decisiones adoptadas por los tribunales y otros órganos competentes en relación con esta cuestión, así como acerca de los casos relativos a la desigualdad de remuneración tramitados por la Oficina del Defensor Público. Toma nota del compromiso del Gobierno de restablecer unos verdaderos servicios de inspección del trabajo. A este respecto, toma nota con **interés** de la aprobación, en septiembre de 2020, de una nueva Ley de la Inspección del Trabajo. La Comisión observa asimismo que el Gobierno indica que en febrero de 2019 se aprobó una nueva ley sobre la seguridad y la salud en el trabajo, en virtud de la cual se amplía el mandato de los inspectores del trabajo, lo que les faculta para llevar a cabo inspecciones sin previo aviso en empresas de todos los sectores económicos y para imponer multas por las infracciones detectadas. La Comisión toma nota además de que el Gobierno señala que se aumentó el número de inspectores del trabajo a 40 y se incrementaría a 100 entre 2019 y 2020. El Gobierno indica que se impartieron tres formaciones a 47 jueces en total sobre el tema «Las normas internacionales del trabajo y el Código del Trabajo», y una formación sobre el mismo tema a 15 funcionarios judiciales. ***La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las actividades de la inspección del trabajo y sus conclusiones con respecto a la aplicación en la práctica de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. La Comisión pide asimismo al Gobierno que examine si las disposiciones sustantivas y de procedimiento permiten, en la práctica, presentar quejas ante los tribunales y darles curso. La Comisión pide además al Gobierno que tome medidas concretas para garantizar la aplicación efectiva en la práctica del principio consagrado en el Convenio, por ejemplo, mediante actividades de formación dirigidas a los inspectores del trabajo, así como a jueces y otros funcionarios públicos, relacionadas específicamente con el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión también pide al Gobierno que aporte información sobre: i) el contenido y la duración de cualquier formación***

para los 47 jueces que haya abordado el lenguaje y la aplicación en la práctica del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres; ii) las decisiones adoptadas por los tribunales u otros órganos competentes en cuanto a la aplicación del principio consagrado en el Convenio, y iii) los casos relativos a la desigualdad de remuneración tramitados por la Oficina del Defensor Público.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1993)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Georgiana de Sindicatos (GTUC), recibidas el 6 de octubre de 2020, en las que reitera sus observaciones recibidas el 30 de septiembre de 2019, que abordan cuestiones relacionadas con la aplicación del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.

Artículo 1, 1), a). Discriminación basada en el sexo. Acoso sexual. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que tomara medidas para: 1) prevenir, junto con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, el acoso sexual en el lugar de trabajo, y 2) garantizar que el artículo 6, 1), b), de la Ley sobre Igualdad de Género se aplique efectivamente (y que proporcionara información sobre todos los casos de acoso sexual y su evolución). Asimismo, pidió al Gobierno que considerara la posibilidad de introducir en el Código del Trabajo una disposición que defina y prohíba explícitamente el acoso sexual en el lugar de trabajo. En este sentido, la Comisión toma nota de que la GTUC ha repetido en varias observaciones que el acoso sexual sigue siendo una forma de discriminación en el trabajo que no suele notificarse. Toma nota de la indicación del Gobierno según la cual en 2017 aprobó la Orden núm. 200 sobre la definición de reglas generales de ética y conducta en la administración pública, en la que se prohíbe el acoso sexual y se establece la obligación de que los funcionarios públicos sean conscientes de este fenómeno y de que tales prácticas están prohibidas, tanto en el lugar de trabajo como en la esfera pública, y de que estén informados acerca de los procedimientos internos y generales de notificación. La Comisión también toma nota de que el Gobierno hace referencia a las enmiendas legislativas de 2019 por las que se introducía la prohibición del acoso sexual en la Ley sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación, que se definía como «todo comportamiento indeseable, sea verbal, no verbal o físico, de carácter sexual con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para dicha persona». La Comisión toma nota asimismo de que el Código del Trabajo se modificó en septiembre de 2020 con el fin de definir el acoso sexual como «el acoso directo o indirecto a una persona con la intención de atentar contra su dignidad, o de crear un ambiente intimidatorio, hostil, humillante, degradante o violento para dicha persona, o que derive en ese resultado, o de crear las circunstancias para que, de forma directa o indirecta, se deteriore la situación de esa persona en comparación con la de otras personas en circunstancias similares». La Comisión toma nota con **interés** de la introducción de una definición y de la prohibición del acoso sexual en el Código del Trabajo, pero observa que esta definición no cubre toda la gama de comportamientos que constituyen acoso sexual en el empleo y la ocupación (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 789 y 792). El Gobierno también señala que, entre 2014 y 2018, el Defensor Público examinó 15 casos de acoso sexual, y emitió recomendaciones en 4 casos, y que los tribunales solo trataron 2 casos. Dado el número reducido de infracciones detectadas por los tribunales y el Defensor Público, la Comisión recuerda que la ausencia de quejas relativas al acoso sexual no necesariamente significa que esta forma de discriminación sexual no exista; más bien podría reflejar la falta de un marco legal apropiado y una falta de conciencia, comprensión o reconocimiento por parte de los responsables gubernamentales, los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones en cuanto a esta forma de discriminación sexual, así como la falta de acceso o el carácter inadecuado de los mecanismos y medios de reparación, o bien el miedo a represalias (véase el Estudio General de 2012, párrafo 790). **Así, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los tribunales y la Oficina del Defensor Público apliquen de manera efectiva la prohibición del acoso sexual, y que siga proporcionando información sobre todo caso de acoso sexual que llegue a los tribunales o a toda otra autoridad competente, así como acerca de las sanciones impuestas y las reparaciones otorgadas. Asimismo, pide al Gobierno que adopte medidas para incluir en la legislación laboral una definición completa del acoso sexual, incluidos el acoso sexual «quid pro quo» y el de «ambiente de trabajo hostil», y que aporte información sobre todo avance que se realice en la materia. Al tiempo que toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información a este respecto, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome medidas prácticas, junto con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para prevenir el acoso sexual en el trabajo, en particular mediante el desarrollo de políticas sobre el lugar de trabajo y la sensibilización de los trabajadores y los empleadores, y que informe sobre los progresos en esta dirección.**

Discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. La Comisión recuerda que en el artículo 2 del Código del Trabajo se prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual, y la identidad y expresión de género. En este sentido, toma nota de que en el Informe de 2019 del Experto Independiente de las Naciones Unidas sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, se señala que la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género es una práctica generalizada en Georgia: son corrientes las palizas, son constantes el acoso y la

intimidación, y la exclusión de la educación, el trabajo y los centros de salud parece ser la norma (A/HRC/41/45/Add.1, 15 de mayo de 2019, párrafo 31). Según las conclusiones del experto, la discriminación basada en la orientación sexual sigue siendo común en el lugar de trabajo y, según un estudio, en la comunidad de lesbianas, gais, bisexuales, trans y personas de género diverso, a una persona de cada cuatro se le ha denegado un empleo a causa de su orientación sexual o identidad de género (párrafo 72). **La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre: i) toda medida adoptada o prevista para prevenir y combatir la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género en el empleo y la ocupación, y en particular acerca de las medidas reglamentarias y de sensibilización, y ii) los enjuiciamientos iniciados y las sanciones impuestas por violaciones del artículo 2 del Código del Trabajo.**

Artículo 1, 3), del Convenio. Discriminación en la etapa de contratación. La Comisión recuerda que, según las observaciones de la GTUC, si bien en el artículo 2, 3), del Código del Trabajo se prohíbe la discriminación en la etapa de contratación, esta sigue siendo una práctica muy común y a menudo no se notifican apenas casos de este tipo porque el empleador no tiene la obligación legal de justificar su decisión de no contratar a un candidato (artículo 5, 8), del Código del Trabajo). La Comisión toma nota, sobre la base del «Informe especial del Defensor Público sobre la lucha contra la discriminación, su prevención y la situación de igualdad» (2018), de que no hay una prohibición expresa de emplear criterios discriminatorios en los anuncios de empleo y que esos criterios se usan muy a menudo. El Defensor Público propone introducir reglamentos legislativos que prohíban explícitamente los criterios discriminatorios en las relaciones precontractuales. La Comisión observa que el Gobierno indica en su memoria que el Código del Trabajo se modificó en febrero de 2019. Toma nota con **interés** de que un empleador ya no puede pedir a un candidato información que no esté relacionada con el desempeño del trabajo o la evaluación de las capacidades del candidato para realizar un trabajo específico, por ejemplo, sobre su religión, fe, discapacidad, orientación sexual, origen étnico o posible embarazo (artículo 5, 1), del Código del Trabajo). La Comisión también toma nota de que el Gobierno señala que el Consejo de Igualdad de Género está elaborando enmiendas adicionales al Código del Trabajo para fortalecer el derecho de las mujeres al empleo y la ocupación. En el marco de esta revisión legislativa, se propone que un empleador tenga la obligación de fundamentar su decisión de no contratar a un trabajador cuando se piense que haya podido haber un acto discriminatorio. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Oficina del Defensor Público investigó ocho casos sobre la base de presuntos actos de discriminación en «relaciones precontractuales» en el periodo comprendido entre 2015 y 2018, pero no se ha comunicado el resultado de esas investigaciones. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda evolución relativa a la aprobación de los proyectos de enmiendas legislativas propuestas por el Consejo de Igualdad de Género. La Comisión pide asimismo al Gobierno que: i) aporte información sobre la aplicación del nuevo artículo 5, 1), del Código del Trabajo en la práctica; ii) siga adoptando medidas para eliminar prácticas discriminatorias en la etapa de contratación, por ejemplo, en los anuncios de empleo, y iii) aporte información sobre el número y la naturaleza de los casos de los que se hayan ocupado los tribunales o la Oficina del Defensor Público en lo relativo a actos discriminatorios en las «relaciones precontractuales», indicando las sanciones impuestas y las reparaciones otorgadas.**

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Comisión pidió al Gobierno que redoblase sus esfuerzos para promover la igualdad de género, concretamente en el ámbito del empleo y la ocupación, que tomara medidas para eliminar las barreras que se oponen al acceso de las mujeres a una gama más amplia de sectores e industrias, y que fomentara un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Había pedido información sobre la puesta en práctica de las actividades pendientes del Plan de acción nacional sobre la igualdad de género 2014-2016, así como acerca de toda actividad específica llevada a cabo por el Consejo de Igualdad de Género en el ámbito del empleo y la ocupación. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Ministerio de Economía y Desarrollo Sostenible, en colaboración con los organismos públicos «Enterprise Georgia» y la Agencia de Georgia para la Innovación y la Tecnología, está llevando a cabo proyectos para fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres y su papel en los puestos directivos mediante: 1) el apoyo financiero a empresas emergentes («start-ups») y el fomento de la expansión de empresas existentes, y 2) la oferta de cursos de formación y consultorías individuales sobre gestión de empresas. El Gobierno señala que el Consejo de Igualdad de Género definió el «empoderamiento económico de las mujeres» como una prioridad para 2019 e inició dos consultas temáticas centradas en las barreras a las que se enfrentan las mujeres al participar en los programas económicos estatales, y al acceder a la formación profesional. La Comisión también toma nota del Plan de acción del Consejo de Igualdad de Género para 2018-2020. Sin embargo, la Comisión toma nota de que la GTUC señala en sus observaciones que, a pesar de las medidas positivas dirigidas a mejorar la normativa laboral, las cuestiones de la promoción de la mujer (segregación ocupacional por motivo de género), el empoderamiento económico de la mujer y la participación igualitaria en el desarrollo económico, así como una remuneración adecuada, siguen siendo problemáticas. La GTUC alega que las desigualdades de género son más marcadas en las zonas rurales, y que los estereotipos de género, la división desigual del trabajo agrícola y doméstico no remunerados, y la falta de servicios y programas que tengan en cuenta las consideraciones de género limitan la capacidad de las mujeres de adquirir más competencias, dedicarse a la agricultura u otros negocios y tener unos ingresos sostenibles. Además, la GTUC señala que las mujeres

empresarias siguen teniendo problemas para acceder a financiamiento, información, formación y redes empresariales, así como para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Remitiéndose a los datos estadísticos oficiales, la GTUC indica que las mujeres representan únicamente el 29 por ciento de los trabajadores de los servicios públicos y tan solo el 21,8 por ciento de los puestos directivos del sector público. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos por promover la igualdad de género en el empleo y la ocupación, en particular mediante medidas para combatir directamente los estereotipos relativos a las aspiraciones profesionales, las preferencias y las capacidades de las mujeres, y su papel en la familia. La Comisión insta una vez más al Gobierno a que tome medidas para eliminar las barreras jurídicas y prácticas con el fin de permitir el acceso de las mujeres a la gama más amplia posible de sectores e industrias, a todos los niveles de responsabilidad, y que fomente un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, así como que proporcione información sobre los avances logrados en este sentido. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre las conclusiones y recomendaciones del Consejo de Igualdad de Género tras sus consultas temáticas de 2019, así como acerca de los resultados de su Plan de acción 2018-2020 en el ámbito de la igualdad de género en el empleo y la ocupación. La Comisión pide al Gobierno que facilite datos estadísticos sobre la situación de hombres y mujeres en distintas categorías ocupacionales, también en el nivel de toma de decisiones, y en todos los sectores de la economía.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Ghana

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1968)

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene respuesta alguna a sus comentarios anteriores. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión **lamenta** tomar nota de que nuevamente la memoria del Gobierno no contiene ninguna información sobre algunos de sus comentarios anteriores. La Comisión desea reiterar que, sin la información necesaria, no se encuentra en condiciones de evaluar la efectiva aplicación del Convenio, incluidos los progresos realizados desde su ratificación. **La Comisión espera que la próxima memoria del Gobierno contenga información completa sobre las cuestiones planteadas a continuación.**

Artículo 1, b), del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión recuerda que desde la adopción de la Ley del Trabajo, en 2003, ha planteado su preocupación en relación con los artículos 10, b), y 68 de dicha ley, que se han redactado en términos más restrictivos que el principio establecido en el Convenio y que contemplan la igualdad de remuneración por un «trabajo igual». La Comisión constata con **preocupación** que el Gobierno se limita a insistir en que «la igualdad de salario por un trabajo igual sin ningún tipo de distinción» que se prevé en los artículos 10, b), y 68 de la Ley del Trabajo es equivalente al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, pero no proporciona información para apoyar esta afirmación ni indica que los trabajos de una naturaleza completamente diferente puedan compararse en virtud de la ley. La Comisión hace hincapié una vez más en que el concepto de «trabajo de igual valor» constituye el núcleo del derecho fundamental a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y la promoción de la igualdad. Debido a actitudes históricas y a los estereotipos relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades de las mujeres, ciertos trabajos son realizados fundamental o exclusivamente por mujeres (como las profesiones relacionadas con el cuidado) y otros por hombres (como la construcción). Con frecuencia, los trabajos considerados «femeninos» están infravalorados en comparación con los trabajos de igual valor desempeñados por los hombres cuando se determinan las tasas salariales. El concepto de «trabajo de igual valor» es fundamental para acabar con la segregación laboral por motivos de sexo en el mercado de trabajo, un problema que afecta a casi todos los países, ya que permite un amplio ámbito de comparación, que incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 672 a 679). **Por lo tanto, la Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para modificar los artículos 10, b), y 68 de la Ley del Trabajo, de 2003, con objeto de dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, consagrado en el Convenio, y que transmita información sobre todos los progresos realizados a este respecto.**

Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en la administración pública. La Comisión recuerda que se adoptó una política salarial en la administración pública que establece una estructuración de los salarios sobre la base de una sola columna, y que para finales de 2012 todos los trabajadores de la administración pública entrarían en el marco de esta estructura. Asimismo, la Comisión recuerda que la evaluación de los empleos se realizó sobre la base de cuatro factores principales (conocimientos y capacidades, responsabilidad, condiciones de trabajo, y esfuerzo) que se desglosaron en 13 subfactores. La Comisión toma nota de la documentación aportada por el Gobierno en su memoria, que contiene una tabla titulada «Estructuración de los salarios sobre la base de una sola columna», un memorando de entendimiento entre la Comisión de Salarios Justos y los interlocutores sociales, y un libro blanco acerca de la política salarial sobre la base de una sola columna. Sin embargo, constata que en la tabla «Estructuración de los salarios sobre la base de una sola columna» no consta información sobre los tipos de empleos que entran en cada uno de los niveles de la estructura salarial y, por consiguiente, la Comisión no puede determinar si el método de evaluación de los empleos que se ha seguido está exento de prejuicios de género. **Así, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre la manera en que ha clasificado los empleos dentro de la estructura salarial sobre la base de una sola columna con el fin de evaluar los factores que se han tenido en cuenta para comparar los empleos y asegurarse de que no encierran prejuicios de género. Al tiempo que toma nota de la falta de información al respecto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que transmita información sobre los progresos realizados a fin de que la estructuración de los salarios sobre la base de una sola columna cubra a todos los trabajadores de la administración pública, y que señale de qué manera esto ha**

repercutido en el salario relativo de los hombres y las mujeres. Asimismo, solicita otra vez información concreta sobre el número de hombres y mujeres que se encuentra en cada uno de los niveles de la estructura salarial. Por último, pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación práctica de la estructuración de los salarios sobre la base de una sola columna, incluyendo información sobre las cuestiones de las que se ocupa la Comisión de Salarios Justos y las medidas adoptadas por esta para garantizar la plena aplicación en la administración pública del principio recogido en el Convenio.

Artículo 2, párrafo 2, c). Convenios colectivos. A lo largo de algunos años, la Comisión ha venido formulando comentarios sobre los convenios colectivos que contienen disposiciones discriminatorias contra las mujeres, en particular sobre la asignación de algunas prestaciones adicionales. La Comisión toma nota de que una vez más la memoria del Gobierno no contiene ninguna información específica en respuesta a la solicitud de la Comisión en este sentido. **En consecuencia, la Comisión insta firmemente una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para garantizar que las disposiciones de los convenios colectivos no discriminen en base a motivos de sexo. La Comisión pide al Gobierno de comunicar información sobre toda medida adoptada o prevista, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para promover el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, incluidos los métodos objetivos de evaluación de los empleos, a través de los convenios colectivos. También pide al Gobierno de comunicar ejemplos de los convenios colectivos que reflejan el principio consagrado en el Convenio.**

Artículo 3. Métodos de evaluación objetiva de los empleos en el sector privado. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que adoptara medidas para promover métodos de evaluación objetivos de los empleos en el sector privado para eliminar la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno guarda silencio en este punto. Sin embargo, toma nota de la sexta ronda de la encuesta sobre los niveles de vida de Ghana, publicada en 2014, según la cual, los ingresos por hora de los hombres en los diversos grupos ocupacionales siguen siendo más elevados que los de las mujeres, excepto en el caso del personal de apoyo administrativo. La Comisión recuerda que el concepto de «igual valor» requiere un método de medición y comparación del valor relativo de los distintos empleos. Se debe proceder a un examen de las respectivas tareas cumplidas, que se llevará a cabo sobre la base de criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios para evitar que la evaluación se vea condicionada por los prejuicios de género. Si bien en el Convenio no se establece ningún método específico para ese examen, en el artículo 3, se presupone el uso de técnicas adecuadas para la evaluación objetiva del empleo, con miras a determinar su valor, mediante la comparación de factores tales como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 695 a 703). **En consecuencia, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que adopte medidas para promover los métodos de evaluación objetiva del empleo en el sector privado, para eliminar la desigualdad de remuneración, y que comunique información sobre los progresos realizados en ese sentido. Una vez más, solicita al Gobierno que comunique información actualizada sobre la brecha de remuneración por motivos de género en el sector privado, incluyéndose la información estadística basada en los resultados de la reciente encuesta sobre los niveles de vida de Ghana.**

Artículo 4. Cooperación tripartita. Tomando nota de la falta de nueva información comunicada a este respecto, la Comisión recuerda una vez más el importante papel que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la promoción del principio del Convenio. **Por consiguiente, la Comisión solicita al Gobierno que comunique información específica sobre las medidas concretas adoptadas y las acciones emprendidas para promover el principio del Convenio, y sobre los resultados de esas iniciativas. La Comisión también solicita al Gobierno que indique si se discutió, de manera específica, en el Comité tripartito nacional y de qué manera se tomó en consideración el principio en el establecimiento de la edad mínima.**

Control y aplicación. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Comisión Nacional del Trabajo y la Comisión de Sueldos y Salarios Justos, tratan estas cuestiones relativas a las reclamaciones de los trabajadores, en particular aquellas vinculadas con la igualdad de remuneración, y que un centro de solución de conflictos alternativo, en virtud de la Ley de Resolución de Conflictos Alternativos, de 2010, sirve como foro adicional para abordar las quejas relativas a la remuneración. La Comisión toma nota de la reiterada indicación del Gobierno, según la cual no se han presentado casos sobre la cuestión relativa a la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor. En ese sentido, la Comisión recuerda que, cuando no se presenten casos de quejas o su número sea muy reducido, ello permite indicar la falta de un marco legal apropiado, un desconocimiento de los derechos, la falta de confianza en los procedimientos, falta de acceso efectivo a estos o el temor a represalias (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 870). **En consecuencia, la Comisión solicita al Gobierno que adopte medidas para sensibilizar acerca de la legislación pertinente, para reforzar la capacidad de las autoridades competentes, incluidos los jueces, los inspectores del trabajo y otros funcionarios públicos, para identificar y abordar los casos de discriminación y de desigualdad de remuneración, y también para examinar si las disposiciones sustantivas y de procedimiento aplicables en la práctica permiten presentar quejas y darles curso. Además, le pide comunicar información sobre toda decisión de los tribunales, la Comisión Nacional del Trabajo, la Comisión de Sueldos y Salarios Justos y el Centro de Solución de Conflictos Alternativos, o cualquier otro organismo competente, así como sobre toda violación detectada por los inspectores del trabajo o notificada a estos, en relación con la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1961)

Artículo 1 del Convenio. Motivos prohibidos de discriminación. En su observación anterior, la Comisión instó al Gobierno a que tomara medidas concretas para modificar la Ley del Trabajo de 2003, a fin de que incluyera al menos todos los motivos de discriminación especificados en el artículo 1, 1), a), del Convenio, y a que proporcionara información sobre todo avance realizado a este respecto. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que: la Constitución de 1992 prohíbe la discriminación en virtud del artículo 17, 2) y 3), que indica que «ninguna persona será discriminada por motivos de género, raza, color,

origen étnico, religión, credo o situación social o económica» y que «a efectos de este artículo, «discriminar» significa dar un trato diferente a diferentes personas exclusiva o principalmente a causa de sus descripciones respectivas en cuanto a la raza, el lugar de origen, las opiniones políticas, el color, el género, la ocupación, la religión o el credo». El Gobierno añade que la Ley del Trabajo de 2003 prohíbe la discriminación durante todo el ciclo de empleo (contratación, desarrollo profesional y cese del empleo). La Comisión subraya una vez más que las expresiones «situación social», «actividades políticas» y «situación política» establecidas como motivos prohibidos de discriminación en los artículos 14 y 63 de la Ley del Trabajo de 2003 parecen ser más restrictivas que las expresiones «origen social» y «opinión política» enumeradas en el Convenio. Recuerda que la prohibición de discriminación por motivo de «opinión política», contemplada en el Convenio, debería cubrir las actividades de un trabajador encaminadas a expresar o demostrar opiniones políticas, y que esta protección no debería limitarse exclusivamente a las actividades o la posición de una persona en un partido político. Además, la discriminación por motivo de «origen social» ocurre cuando la pertenencia de una persona a una clase, una categoría socio-profesional, o una casta determina su futuro profesional, ya sea denegándole el acceso a ciertos empleos o actividades o, a la inversa, asignándole ciertos empleos. Por último, la Comisión reitera que, cuando se adopten disposiciones legales para dar cumplimiento al principio del Convenio, estas deberían incluir todos los motivos de discriminación especificados en el artículo 1, 1), a), del Convenio (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 802, 805 y 853). **Tomando nota de que el Gobierno menciona consultas continuas a fin de revisar la Ley del Trabajo de 2003, la Comisión pide al Gobierno que aproveche esta oportunidad para garantizar que la nueva Ley del Trabajo contemple, como mínimo, los siete motivos de discriminación prohibidos que se enumeran en el artículo 1, 1), a), del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier evolución a este respecto.**

Artículo 1, 1, a). Discriminación por motivo de sexo. Acoso sexual. En su comentario anterior, la Comisión instó al Gobierno a que: 1) ampliara la definición de acoso sexual para que abarcara explícitamente el acoso sexual en un ambiente hostil, y 2) tomara medidas concretas para que los inspectores del trabajo, los jueces y otros funcionarios públicos con competencia en la materia, así como los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, cobraran más conciencia de la existencia del acoso sexual y de los medios para prevenirlo y combatirlo, y proporcionara información sobre los progresos realizados. El Gobierno indica que: 1) la definición de acoso sexual se ampliará durante la revisión en curso de la Ley del Trabajo, 2) está comprometido a luchar contra el acoso sexual a través de las inspecciones del trabajo y asegurando la aplicación de la legislación por las instituciones públicas y los tribunales competentes, y 3) se llevarán a cabo más programas de sensibilización, como seminarios, cursos de formación y otras consultas con las partes interesadas, a fin de sensibilizar sobre el acoso sexual en el trabajo como una grave manifestación de la discriminación sexual que debe combatirse en el contexto del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que le proporcione información sobre: i) toda evolución en lo que respecta a la ampliación de la definición de acoso sexual en la Ley del Trabajo v. entretanto, v ii) acerca del número, la naturaleza v el resultado de toda queja o caso de violencia o acoso sexual en el trabajo que esté siendo tramitado por el servicio de inspección del trabajo y por los tribunales.**

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato independientemente de la raza, el color, la religión o la ascendencia nacional. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, una vez más, la memoria del Gobierno no contiene información sobre la cuestión de discriminación por motivos de raza, color, religión y ascendencia nacional. Recuerda que, si bien la importancia relativa de los problemas relacionados con cada uno de los motivos puede variar de un país a otro, al examinar la situación y decidir las medidas que deben adoptarse, es esencial prestar atención a todos los motivos al aplicar la política nacional (véase el Estudio General de 2012, párrafos 848 y 849).

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población.

La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.

Artículo 5. Medidas especiales. Personas con discapacidad. En su comentario anterior, el Gobierno pidió una vez más al Gobierno que proporcionara datos sobre las personas con discapacidad recopilados por el Consejo Nacional sobre las Personas con Discapacidad (NCPD) establecido en virtud de la Ley sobre las Personas con Discapacidad, de 2006, y sobre la aplicación del programa de incentivos especiales para emplear a personas con discapacidad. La Comisión toma nota de que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno (Encuesta del Servicio Estadístico de Ghana): en 2010, las personas con discapacidad representaban el 3 por ciento (737 743 personas) de la población de Ghana (24 658 823). Por lo general, había más mujeres que hombres con discapacidad, y la mayor parte vivía más bien en las zonas rurales que en las localidades urbanas. También toma nota de que más de la mitad de todas las personas con discapacidad de 15 años o más estaban empleadas, de las cuales había un mayor porcentaje de hombres (52 por ciento) que de mujeres (47 por ciento), y que vivían más bien en las zonas rurales (58 por ciento) que en las localidades urbanas (49 por ciento). La Comisión recuerda que la Ley sobre las Personas con Discapacidad, de 2006, prevé, entre otras cosas: 1) derechos como el acceso ilimitado a los lugares y edificios públicos, el empleo, la educación y el transporte, y una moratoria de diez años, durante la cual todos los edificios públicos deben hacerse accesibles a las personas con discapacidad, y 2) que el Estado establezca centros de rehabilitación en cada una de las diez regiones administrativas del país para formar a las personas con discapacidad y para facilitar su empleo. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que suministre: i) información sobre la aplicación de la Ley sobre las Personas con Discapacidad, de 2006, especialmente sobre los obstáculos que surgen en la práctica para brindar oportunidades de empleo y de formación en el empleo a las personas con discapacidad, y ii) información sobre el funcionamiento y las actividades del NCPD en el ámbito del empleo y la ocupación, e iii) información estadística actualizada sobre la tasa de empleo de las personas con discapacidad, desglosada por sexo, por sectores y por edad.**

Aplicación. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que: 1) tomara medidas para fortalecer la capacidad de los funcionarios responsables de hacer cumplir la ley para detectar y combatir la discriminación en el empleo y la ocupación; 2) proporcionara información sobre cualquier decisión de los tribunales, la Comisión Nacional del Trabajo, la Comisión sobre Derechos Humanos y Justicia Administrativa, o cualquier otro órgano competente, así como sobre cualquier violación identificada por los inspectores del trabajo, o comunicada a estos, y sobre la manera que se ha dado seguimiento a tales casos, y 3) tomara medidas concretas para revisar el formulario que utiliza el servicio de inspección del trabajo para incluir una referencia específica a la discriminación por todos los motivos enumerados en el Convenio, incluido el acoso sexual. La Comisión toma nota del compromiso del Gobierno de seguir fortaleciendo la capacidad de las instituciones y organismos encargados de hacer cumplir la ley para detectar y combatir la discriminación en el empleo. El Gobierno añade asimismo que no existe ninguna decisión de los tribunales, la Comisión Nacional del Trabajo, la Comisión sobre Derechos Humanos y Justicia Administrativa, o cualquier otro órgano competente basada en la discriminación en el empleo, y que no se ha presentado ningún caso ante los inspectores del trabajo. Además, la Comisión toma nota de que el formulario utilizado por el servicio de inspección del trabajo está revisándose, y que abordará la discriminación basada en todos los motivos enumerados en el Convenio, incluido el acoso sexual. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione: i) ejemplos concretos de medidas adoptadas para fortalecer la capacidad de las instituciones y organismos encargados de hacer cumplir la ley para detectar y combatir la discriminación en el empleo y la ocupación; ii) una copia del nuevo formulario cuando sea adoptado para su utilización por el servicio de inspección del trabajo, y iii) una copia de cualquier decisión de los tribunales, la Comisión Nacional del Trabajo, la Comisión sobre Derechos Humanos y Justicia Administrativa, o cualquier otro órgano competente, relativa al principio de no discriminación en el empleo y la ocupación, y iv) información sobre los casos de discriminación identificados por los inspectores del trabajo, o notificados a los mismos, y sobre la manera en que se han abordado tales casos.**

Grecia

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1975)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de las observaciones recibidas de la Federación Griega de Empresas (SEV) y de la Organización Internacional de los Empleadores (OIE) el 1.º de octubre de 2020, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019. La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación General Griega del Trabajo (GSEE), que se recibieron el 31 de agosto de 2017 y el 30 de agosto de 2019.

Evolución legislativa. La Comisión hace referencia en sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) relativos a la aplicación de la Ley núm. 4604/2019 sobre la Igualdad de Género Sustantiva para Prevenir y Combatir la Violencia de Género, de 12 de

junio de 2019, que alienta a las empresas públicas y privadas a elaborar y poner en práctica «planes de igualdad» con estrategias y objetivos específicos a fin de prevenir todas las formas de discriminación contra las mujeres. y prevé que la Secretaría General para la Política Familiar y la Igualdad de Género (GSFPG) les puede conceder «etiquetas de igualdad» como recompensa por su compromiso en favor de la igualdad de trato, incluida igual remuneración por un trabajo igual, y la participación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos directivos o en los grupos profesionales y científicos establecidos en la empresa (artículo 21).

Artículo 2 del Convenio. Brecha salarial por motivo de género. En relación con sus comentarios anteriores sobre la brecha salarial y la segregación ocupacional por motivo de género en el mercado de trabajo, la Comisión toma nota de que, según la información estadística transmitida por el Gobierno, si bien la brecha salarial por motivo de género se redujo, pasando de un 15 por ciento en 2010 a un 12,5 por ciento en 2014, el salario mensual promedio de las mujeres sigue siendo muy inferior al de los hombres en casi todos los sectores económicos, incluso cuando los trabajadores y las trabajadoras pertenecen a la misma categoría profesional. La Comisión observa que, en 2018, la Autoridad Estadística de Grecia (ELSTAT) llevó a cabo una encuesta sobre la fuerza de trabajo (LFS), aunque **lamenta** que en esta encuesta no se haya incluido información actualizada sobre la brecha salarial entre géneros y que no se haya publicado esta información desde 2014. La Comisión toma nota de que la GSEE hace hincapié en que la brecha salarial por motivo de género puede ser más elevada si los datos se recopilan adecuadamente lo cual pone de relieve la necesidad urgente de establecer un mecanismo independiente para supervisar este fenómeno, y registrar y procesar datos específicos que ya se hayan almacenado en los sistemas de información existentes con fines de empleo y seguridad social. La Comisión toma nota de que, según la LFS de 2018, la tasa de empleo de las mujeres aumentó ligeramente pasando de un 46,8 por ciento en 2016 a un 49,1 por ciento en 2018, pero seguía estando 21 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres (70,1 por ciento en 2018), y era aún una de las tasas de empleo de las mujeres más bajas de toda la Unión Europea (la media de la Unión Europea es del 66,5 por ciento), tal como señaló la GSEE. Asimismo, toma nota de que las mujeres siguen estando principalmente concentradas en los empleos mal remunerados, y representan el 61,2 por ciento de los trabajadores de apoyo administrativo pero solo el 26,8 por ciento de los altos funcionarios y directivos y el 9,1 por ciento de los miembros de las juntas directivas de las empresas que cotizan en las bolsas de la Unión Europea (ELSTAT, LFS, Informe de 2019 sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la UE, pág. 27 (solo disponible en inglés)). A este respecto, el Gobierno hace referencia en su información complementaria a la Ley núm. 4706/2020 sobre la Gobernanza Empresarial y la Modernización del Mercado de Capitales, que es una transposición a la legislación griega de la Directiva 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa, y de medidas para la aplicación del Reglamento (UE) 2017/1131 y otras disposiciones, adoptada el 17 de julio de 2020, que prevén que los criterios para el nombramiento de los miembros del Consejo de Administración deberán incluir al menos la representación adecuada por género no inferior al 25 por ciento del número total de miembros. La Comisión toma nota asimismo de que, como han puesto de relieve la Comisión Europea y el Eurostat, la brecha por motivo de género en lo que respecta al tiempo de trabajo no remunerado es una de las más elevadas de la Unión Europea, lo cual se refleja en el mercado de trabajo en el que más del doble de mujeres que de hombres realizan trabajos a tiempo parcial (13,2 por ciento y 6 por ciento, respectivamente en 2018). Saluda la indicación del Gobierno sobre el establecimiento del Proyecto SHARE (3.2.2020-2.2.2022), que tiene por objeto cuestionar los estereotipos y papeles tradicionales en la familia, y promover la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, centrándose en los lugares de trabajo de las empresas y en su participación en la promoción de la igualdad de género y de la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales. La Comisión toma nota de la adopción del Plan nacional de acción sobre la igualdad de género para 2016-2020 (NAPGE) y más concretamente de que el Gobierno reconoce que: 1) la brecha salarial y la brecha en materia de pensiones por motivo de género persisten, y que esta cuestión será una prioridad en el nuevo Plan nacional de acción sobre la igualdad de género 2021-2025, que se está elaborando; 2) las mujeres que trabajan tienen trabajos mal remunerados y precarios, con pocas posibilidades de promoción y no pueden desarrollarse profesionalmente ni en el ámbito educativo, y 3) las mujeres aún se ocupan de una gran parte del trabajo familiar y pasan periodos fuera del mercado de trabajo con mayor frecuencia que los hombres, lo cual también repercute en sus ingresos y en sus pensiones futuras. La Comisión toma nota de que, como resultado de ello, el NAPGE establece medidas específicas para examinar si se puede recurrir a las buenas prácticas para abordar la brecha salarial por motivo de género, tales como un informe anual sobre la estructura salarial según el género, y el diseño de una «calculadora de salarios e ingresos» a fin de disponer de información actualizada y fácilmente accesible sobre los salarios habituales en diferentes industrias y regiones. La Comisión también toma nota de la observación la SEV, según la cual con el fin de cambiar la cultura de estereotipos y la segregación de género para luchar contra la brecha salarial, las medidas deben servir para luchar contra los estereotipos de género, incluso a través de programas de educación preescolar y programas de educación especiales sobre orientación profesional, y promover asimismo el acceso de las mujeres jóvenes a los ámbitos de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Al tiempo que saluda la adopción del NAPGE, la Comisión toma nota de que, en abril de 2019, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica hizo hincapié en la necesidad de que las mujeres tengan igualdad de acceso al mercado de trabajo y mejoren sus salarios y sus condiciones de

trabajo, y expresó su preocupación por la persistencia de la brecha salarial por motivo de género y la falta de mujeres que ocupen puestos directivos (ACNUDH, comunicado de prensa de 12 de abril de 2019). ***Habida cuenta de la persistente brecha salarial entre géneros y de la segregación ocupacional por motivo de género en el mercado de trabajo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) la aplicación de la Ley núm. 4706/2020 y su impacto en la presencia de mujeres en los Consejos de Administración, y ii) cualquier otra medida adoptada, incluso en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para sensibilizar, realizar evaluaciones, promover y hacer efectiva la aplicación del Convenio. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas proactivas aplicadas, incluso en el marco del Plan nacional de acción sobre la igualdad de género para 2016-2020 y para 2021-2025, a fin de abordar la brecha salarial por motivo de género identificando y haciendo frente a sus causas subyacentes, tales como la segregación ocupacional por motivo de género vertical y horizontal y los estereotipos relacionados con las aspiraciones, preferencias y capacidades profesionales de las mujeres, y su papel en la familia, y promoviendo el acceso de las mujeres a una gama más amplia de empleos que tengan perspectivas de carrera y un salario más elevado. Recordando que recopilar, analizar y difundir regularmente información es importante para abordar adecuadamente la desigualdad salarial y determinar si las medidas adoptadas tienen un impacto positivo sobre la situación real y las causas subyacentes de la brecha salarial entre géneros, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para proporcionar información estadística actualizada sobre la brecha salarial por motivo de género, tanto en el sector público como en el sector privado.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud adoptada en 2019.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1984)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación Griega de Empresas (SEV) y de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) recibidas el 1.º de octubre de 2020. La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación General Griega del Trabajo (GSEE), recibidas el 31 de agosto de 2017 y el 30 de agosto de 2019. La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículos 1, 2 y 3 del Convenio. Evolución legislativa. En su última observación, la Comisión tomó nota con interés de la adopción de la Ley núm. 4604/2019 sobre la igualdad de género sustantiva para prevenir y combatir la violencia de género, de 12 de junio de 2019, que alienta a las empresas públicas y privadas a elaborar y poner en práctica «planes de igualdad», y prevé que la Secretaría General para la Política Familiar y la Igualdad de Género (GSFPGE) pueda conceder «etiquetas de igualdad» a las empresas públicas y privadas como recompensa por sus logros en la promoción de la igualdad. La Comisión pidió al Gobierno que comunicara información sobre la aplicación de esta ley en la práctica, y más en particular de sus artículos 6, 7, 9, 17 y 21. En su información complementaria, el Gobierno indica que, en aplicación de los artículos 6, 7 y 9 de la Ley núm. 4604/2019 y de su circular de aplicación: 1) se han establecido dos comités regionales y 98 comités municipales para la igualdad de género a fin de promover los derechos de las mujeres a nivel local, y 2) ha comenzado el proceso de nombramiento de los miembros del Consejo Nacional para la Igualdad de Género (ESIF). El Gobierno añade que la adopción de planes de igualdad por los ministerios aún no es obligatoria, pero que existe un programa para que puedan adquirirse gradualmente los conocimientos especializados necesarios. La Comisión toma nota del ámbito de aplicación de la Ley, que se aplica a las personas que están empleadas o aspiran a un empleo en el sector tanto público como privado, con independencia de la forma de empleo y de la naturaleza de los servicios prestados, así como a los profesionales independientes y a las personas que reciben formación profesional o las que aspiran a recibirla (artículo 17). ***La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas para la aplicación de la Ley núm. 4604/2019 en la práctica, concretamente sobre: i) el establecimiento, el funcionamiento, las actividades y el impacto de los comités municipales y regionales para la igualdad de género y del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, y ii) la elaboración y puesta en práctica de planes de igualdad por los empleadores, en el sector tanto público como privado, y el número de etiquetas de igualdad concedidas por sector.***

La Comisión también tomó nota con interés de la adopción de la Ley núm. 4443/2016 sobre la Igualdad de Trato, que transpone la Directiva 2000/43/CE relativa al principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que sustituye la Ley núm. 3304/2005 y amplía la lista de motivos prohibidos de discriminación con la adición de los siguientes nuevos motivos: enfermedad crónica, ascendencia, situación familiar o social, e identidad o características de género (artículos 2, 2) y 3)). Sin embargo, la Comisión también tomó nota de que el artículo 4, 1), de la Ley núm. 4443/2016 prevé que «una diferencia de trato que se base en una característica relacionada con

cualquiera de los motivos de discriminación no constituirá discriminación cuando, por motivo de la naturaleza de las actividades profesionales particulares, o del contexto en el que se llevan a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y decisivo, a condición de que el objetivo sea legítimo y de que el requisito sea proporcional». Por consiguiente, la Comisión había pedido al Gobierno que proporcionara: 1) información sobre la aplicación del artículo 4. 1) en la práctica y que facilitara ejemplos de casos en los que se ha utilizado dicha disposición, y 2) una copia de las decisiones judiciales pertinentes y, en particular, sobre cualquier interpretación realizada en términos de «requisito profesional esencial y decisivo», «objetivo legítimo» y «requisito proporcional». En su información complementaria, el Gobierno aclara que una diferencia de trato está justificada a través de tres criterios: 1) los motivos por los que la característica establecida constituye una calificación esencial; 2) el objetivo de la característica específica, y 3) la idoneidad en lo que respecta al principio de proporcionalidad. El Gobierno hace referencia asimismo a dos casos del Defensor del Pueblo, según los cuales un límite de edad de 32 años para un puesto vacante especializado en el Ministerio de Relaciones Exteriores se consideró discriminatorio (caso núm. 20180328-2018), y la ausencia de una excepción para las personas con discapacidad en lo que respecta a las pruebas físicas para las vacantes de los centros de detención se consideró justificada (caso núm. 267553-2019). La Comisión toma nota de esta información.

Artículo 1, 1), b), del Convenio. Motivos adicionales. Discapacidad. Recordando que la legislación nacional prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo y la ocupación, la Comisión observa que la Ley núm. 4488/2017, de 13 de septiembre de 2017, relativa a la mejora de la protección de los empleados y a los derechos de las personas con discapacidad, establece que toda persona física u organización pública de los sectores público o privado en general tiene la obligación de facilitar el ejercicio en pie de igualdad de los derechos de las personas con discapacidad en sus respectivas esferas de competencia o actividad, adoptando todas las medidas apropiadas y absteniéndose de cualquier acción que pueda incurrir en discriminación de las personas con discapacidad. La Comisión señala, a partir de la información estadística proporcionada por el Gobierno, en su memoria y en la información complementaria, que la inspección de trabajo informó de doce casos de discriminación por motivos de discapacidad o enfermedad crónica entre 2018 y 2019, y que, en su informe de 2018, el Defensor del Pueblo señala además que el 14 por ciento de los casos recibidos se referían a la discriminación por motivos de discapacidad o enfermedad crónica. La GSEE señala que se deberían tomar medidas específicas para concienciar sobre el hecho de que el tratamiento de un empleado con discapacidad puede esconder la discriminación. La Comisión observa que, en sus observaciones finales de 2019, el Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad expresó su preocupación por el elevado nivel de desempleo entre las personas con discapacidad y los esfuerzos insuficientes para garantizar su inclusión en el mercado laboral abierto, en particular en lo que respecta a las mujeres con discapacidad (CRPD/C/GRC/CO/1, 29 de octubre de 2019, párrafo 38, a)). ***La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas proactivas para promover la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad en la educación, la formación profesional y el empleo, incluso mejorando su acceso a una gama más amplia de empleos en el mercado laboral abierto. Pide al Gobierno que proporcione información estadística sobre la tasa de empleo de las personas con discapacidad, desglosada por sexo, edad y entorno laboral (entorno laboral segregado o mercado laboral abierto).***

Edad. En su información complementaria, el Gobierno señala la supresión del límite de edad para la educación superior de los funcionarios a través de la Ley núm. 4590/2019, y la supresión del límite de edad para el puesto de especialista en el Sistema Nacional de Salud a través de la Ley núm. 4528/2018. La Comisión recuerda asimismo que la legislación nacional prohíbe la discriminación directa e indirecta en el empleo y la ocupación por motivos de edad (artículo 2, 2), a), de la Ley núm. 4443/2016). En relación con su solicitud directa de 2019 sobre la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), la Comisión saluda la eliminación, a partir de febrero de 2019, de la tasa de salario mínimo reducido que se estableció desde 2012 para los trabajadores menores de 25 años. En su información complementaria, el Gobierno explica que la mayoría de los casos de discriminación basada en la edad hacen referencia a un criterio de edad máxima para acceder al trabajo y al empleo, y se remite al Informe del Defensor del Pueblo de 2019, que indica que, en la mayoría de los casos, la edad se asocia, a menudo de manera estereotipada, con características físicas y habilidades físicas especiales que solo tienen las personas más jóvenes, sin tan siquiera indicarse que dichas competencias son necesarias para el desempeño de los puestos en cuestión. El Gobierno añade además que, en 2019, el sistema de inspección del trabajo investigó dos casos de discriminación por motivo de edad, y hace referencia a los casos núms. 20180328-2018 y 259702-2019, en los que la Defensoría del Pueblo pidió que se reconsideraran las vacantes limitadas a los candidatos de 32 años como máximo, o de edades comprendidas entre los 20 y los 35 años, respectivamente. La Comisión observa con ***preocupación*** que, en su informe especial sobre la igualdad de trato de 2018, el Defensor del Pueblo indica que la discriminación por motivos de edad es constantemente objeto de investigación por parte de su oficina y se refiere a varios casos de límites de edad máxima y/o mínima injustificadamente impuestos en el caso de las vacantes de empleo, tanto en el sector público como en el privado. No obstante, la Comisión observa que la Comisión Europea señaló recientemente que, si bien la legislación nacional permite excepciones basadas en la edad por razones específicas, existe una jurisprudencia pertinente, en

particular sobre la introducción de límites de edad, que ha llegado a la conclusión de que tales excepciones constituyen discriminación basada en la edad (Comisión Europea, Red de Expertos Jurídicos en Materia de Igualdad de Género y no Discriminación, Informe por país, Grecia, 2018, página 49 (solo disponible en inglés)). La Comisión recuerda que la edad se considera una condición física para la cual pueden ser necesarias medidas especiales de protección y asistencia, según lo dispuesto en el *párrafo 2 del artículo 5* del Convenio (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 813). **Observando que las vacantes de empleo suelen imponer restricciones basadas en la edad, la Comisión pide al Gobierno:** *i) que adopte medidas para impedir y abordar los casos de discriminación directa o indirecta por motivos de edad en el empleo y la ocupación, en particular mediante la organización de campañas de información pública y actividades de sensibilización para los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones; ii) que facilite información sobre los pasos y las medidas adoptados para tratar la discriminación basada en la edad, así como información sobre el número y la naturaleza de casos de discriminación por ese motivo en el empleo y la ocupación que han sido tratados por la inspección de trabajo, el Defensor del Pueblo y los tribunales, así como sobre las sanciones impuestas y los recursos concedidos, y iii) que proporcione información detallada sobre los casos concretos en que se consideró que los límites de edad establecidos en las vacantes de empleo estaban cubiertos por las excepciones previstas en la legislación nacional.*

Artículos 2 y 3. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. En relación con sus comentarios anteriores relativos a la segregación ocupacional por motivos de género, la Comisión toma nota de la Encuesta de Mano de Obra (LFS) de la Autoridad Estadística de Grecia (ELSTAT), según la cual, en 2019, la tasa de empleo de las mujeres aumentó ligeramente del 46,8 por ciento en 2016, al 51,3 por ciento, pero siguió estando 21 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres (el 71,3 por ciento en 2019). La Comisión toma nota de que la GSEE indica que en 2018 la tasa de empleo de las mujeres, del 49,1 por ciento, era una de las tasas de empleo más bajas de la Unión Europea. Toma nota de que, en 2019, la tasa de desempleo de las mujeres siguió siendo sustancialmente más elevada que la de los hombres (el 21,5 por ciento y el 14 por ciento, respectivamente). La Comisión toma nota asimismo de que, según los datos de la ELSTAT para 2018, las mujeres se siguen concentrando sobre todo en los sectores tradicionalmente femeninos, como la educación (74,4 por ciento de mujeres) y la salud y los servicios sociales (71,6 por ciento de mujeres), así como en trabajos de baja remuneración, que representan el 61,2 por ciento del personal de apoyo administrativo, pero solo el 26,8 por ciento de los funcionarios superiores y altos directivos y, en 2018, el 9,8 por ciento de los miembros de la junta directiva de las mayores empresas que cotizan en bolsa (ELSTAT, LFS y Comisión Europea, Informe de 2019 sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la UE, página 27 (solo disponible en inglés)). La Comisión toma nota asimismo de que la SEV indica que los estereotipos de género tienen una gran influencia en la división del trabajo existente entre hombres y mujeres, tanto en la familia como en el lugar de trabajo y la sociedad, y que estos factores pueden limitar las perspectivas profesionales de las mujeres y contribuir a las desigualdades en la sociedad. También toma nota de que, como destacó la Comisión Europea y Eurostat, la brecha de género en el tiempo de trabajo no remunerado (el hecho de que las mujeres realizan la mayoría de las tareas domésticas, el cuidado de los miembros de la familia y otros trabajos no remunerados, lo que significa que tienen menos tiempo para dedicar al empleo remunerado), es una de las mayores de la Unión Europea, lo cual se ve reflejado en el mercado laboral por el hecho de que más del doble de mujeres que de hombres se encuentran en los empleos a tiempo parcial (13,2 por ciento y 6 por ciento respectivamente, en 2018). La Comisión toma nota de la adopción del Plan nacional de acción sobre la igualdad de género para 2016-2020 (NAPGE). En particular, toma nota de que en el NAPGE se indica que: 1) las mujeres están subrepresentadas en sectores específicos de la economía; 2) las mujeres empleadas tienen trabajos mal remunerados y precarios, con poco margen para la promoción, y no pueden desarrollarse profesional y educativamente, y 3) las mujeres aún siguen asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico y pasan periodos fuera del mercado laboral con mayor frecuencia que los hombres. Toma nota de que, como consecuencia, el NAPGE prevé acciones específicas dirigidas a, entre otras cosas a: 1) la mejora de la participación de las mujeres en el mercado del trabajo y, en particular, en el empresariado; 2) la promoción de la igualdad de género en la educación y en la formación profesional; 3) la garantía de participación de las mujeres en la toma de decisiones, y 4) la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares. La Comisión observa asimismo que, según indica el Gobierno en su información complementaria, la segregación ocupacional por motivo de género será una de las prioridades del pilar laboral del nuevo NAPGE 2021-2025. La Comisión toma nota además de que el Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica hace hincapié en la necesidad de que las mujeres tengan una igualdad de acceso al mercado laboral y mejoren sus condiciones en el trabajo, y expresa su preocupación específica por la ausencia de mujeres en puestos directivos (A/HRC/44/51/Add.1, de 16 de abril de 2020, párrafo 90, c) y i)). La Comisión también toma nota de que, en su informe de 2018, el Defensor del Pueblo indicó que se había producido un aumento en el número de quejas de discriminación por motivo de género, especialmente en el lugar de trabajo, lo que representa el 57 por ciento del número total de quejas recibidas en 2018 y se refirió a varios casos de ofertas de empleo discriminatorias, en las que solo solicitaban hombres o mujeres. **A la luz de la persistente segregación ocupacional por motivos de género, la Comisión solicita al Gobierno que adopte medidas, incluso en**

colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para una mayor sensibilización, para realizar evaluaciones y para promover y hacer cumplir la aplicación de los derechos garantizados por el Convenio. Solicita al Gobierno que incluya medidas proactivas en el marco del próximo NAPGE 2021-2025, y que proporcione información sobre el impacto de las medidas adoptadas en el marco del NAPGE 2016-2020, a efectos de mejorar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, mejorando efectivamente el empoderamiento económico de la mujer y el acceso al mercado laboral, incluso en los puestos de decisión.

Igualdad de oportunidades y de trato independientemente de la raza, el color o la ascendencia nacional. Romaníes. En relación con sus observaciones anteriores sobre las medidas previstas en el marco del Plan de acción para la aplicación de la Estrategia nacional para la integración social de los romaníes 2012-2020, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que se han aplicado 12 estrategias a nivel regional para la integración social de la población romaní. El Gobierno añade que, entre 2013 y 2015, 883 romaníes se beneficiaron de proyectos locales de empleo y 2 232 se beneficiaron de los servicios de los 27 centros de apoyo para población romaní y grupos vulnerables. La Comisión toma nota de la adopción, en mayo de 2016, de un proyecto destinado a desarrollar el Centro Nacional de Solidaridad Social, como plataforma nacional de consulta y diálogo para la formulación y aplicación de políticas de integración de los romaníes. Sin embargo, la Comisión observa que el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en el legislación y en la práctica y el Consejo de Derechos Humanos, en el marco del Examen Periódico Universal, han expresado su preocupación por la persistencia de los estereotipos y la discriminación que afectan a los romaníes en el acceso al empleo y la educación, a pesar de los esfuerzos realizados por el Gobierno, y han recomendado expresamente al Gobierno que aplique plenamente la Estrategia Nacional para la Integración de los Romaníes para 2012-2020 (A/HRC/44/51/Add.1, de 16 de abril de 2020, párrafo 90, j) y k); A/HRC/33/7, de 8 de julio de 2016, párrafo 135 y A/HRC/WG.6/25/GRC/2, de 7 de marzo de 2016, párrafos 16 y 76). **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para garantizar que se impidan y afronten eficazmente los actos de discriminación contra los romaníes en el empleo y la ocupación, y que facilite información sobre los efectos de los planes y programas aplicados para mejorar la igualdad de acceso de los romaníes a la educación, la formación y el empleo, incluso en el marco de la Estrategia para la integración social de los romaníes hasta 2020. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las actividades emprendidas con ese fin en colaboración con el Centro Nacional de Solidaridad Social, así como datos estadísticos desglosados por sexo, sobre la situación de los romaníes en el mercado laboral.**

Trabajadores migrantes. Tomando en consideración el elevado número de migrantes y de refugiados que viene recibiendo el país desde 2015, la Comisión toma nota de que, según la ELSTAT, para el primer trimestre de 2019, la tasa de desempleo de los trabajadores migrantes, fue casi el doble de los trabajadores nacionales (32,3 por ciento y 18,3 por ciento, respectivamente). En su información complementaria, el Gobierno recuerda que la Ley núm. 4251/2014 prevé una serie de sanciones para los empleadores que emplean a nacionales de terceros países que carecen de un documento legal que les dé acceso al trabajo. El Gobierno añade que la inspección del trabajo trata numerosas quejas de denunciantes relativas al empleo de nacionales de terceros países que residen ilegalmente en el país, que utiliza un sistema de análisis de riesgos para realizar auditorías específicas y que también toma medidas de precaución proporcionando información. Indica además que, en 2019, el sistema de inspección del trabajo detectó 41 casos de empleo de extranjeros que residían ilegalmente en el país. En relación con el sector agrícola, la Comisión toma nota de que el Gobierno pone de relieve en su información complementaria que: 1) en el sector agrícola hay una elevada tasa de trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores migrantes en situación irregular; 2) de conformidad con la Ley núm. 4554/2018 y con la Ley núm. 4052/2012, se llevan a cabo inspecciones y se imponen sanciones (incluidas elevadas sanciones administrativas) cuando se detecta el trabajo no declarado y el empleo ilegal de nacionales de terceros países que residen en el país ilegalmente; 3) se llevaron a cabo un total de 33 inspecciones en las empresas de embalaje de productos agrícolas y en los invernaderos dedicados al cultivo de fresas, y 4) en lo que respecta al caso relacionado con una queja presentada por 164 trabajadores agrícolas extranjeros, el Fiscal del Tribunal de Primera Instancia emitió un documento en el que describe a los trabajadores agrícolas extranjeros como trabajadores con condiciones de trabajo particularmente abusivas y en el que se reconoció que tenían derecho a obtener un permiso de residencia por motivos humanitarios. Al tiempo que toma nota de esta información, la Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que, en su informe anual de 2018 publicado en abril de 2019, la red de registro de la violencia racista-RVRN (que es una red de organizaciones no gubernamentales, por iniciativa de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Grecia y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados), se refiere a incidentes ocasionados por empleadores contra migrantes y refugiados, en los que las víctimas sufren una extrema explotación laboral y son objeto de violencia física cuando piden su salario. La Comisión observa asimismo que, en su memoria de 2018, el Defensor del Pueblo pone de relieve los resultados insatisfactorios de sus numerosas intervenciones desde 2008 relativas a la inspección inadecuada por la administración de las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas migrantes. La Comisión también toma nota de que varios órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados expresaron su preocupación por los casos notificados de migrantes que trabajan en condiciones similares a la esclavitud

en el sector agrícola y que el Consejo de Derechos Humanos recomendó, en el contexto del Examen Periódico Universal (EPU) que el Gobierno supervisará las condiciones laborales de los trabajadores migrantes de manera efectiva (A/HRC/33/7, párrafo 135, y A/HRC/WG.6/25/GRC/2, párrafo 35). En este sentido la Comisión toma nota de que la GSEE indicó que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) dictó una resolución en la que considera que los trabajadores de Bangladesh son víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral en el sector agrícola (TEDH solicitud núm. 21884/15, *Chowdury* y otros contra Grecia, 30 de marzo de 2017). La Comisión toma nota de que el Defensor del Pueblo también se refiere a varios casos de discriminación basados en motivos de ascendencia nacional, como consecuencia de las ofertas de empleo que solicitan expresamente los ciudadanos griegos o, en otros casos, los ciudadanos extranjeros. La Comisión recuerda que todos los trabajadores migrantes, incluidos aquéllos en situación irregular deben estar protegidos contra la discriminación en el empleo por los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), (véase el Estudio General de 2012, párrafo 778). **La Comisión insta al Gobierno a que adopte, sin demora, todas las medidas necesarias para abordar de manera efectiva todos los casos de discriminación contra hombres y mujeres trabajadores migrantes en las condiciones de empleo, en particular en lo que respecta a los casos de explotación laboral en el sector agrícola. Solicita al Gobierno que comuniquen información sobre las medidas concretas adoptadas o previstas para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sin distinción de raza, color o ascendencia nacional, así como sobre su impacto. La Comisión solicita al Gobierno que siga transmitiendo información sobre el número y la naturaleza de toda queja o caso de discriminación contra trabajadores migrantes que aborde la inspección de trabajo, el Defensor del Pueblo o los tribunales, las sanciones impuestas y las reparaciones acordadas, así como los datos estadísticos, desglosados por sexo y nacionalidad, sobre la participación de los trabajadores migrantes en el mercado laboral.**

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población.

La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) (ratificación: 1988)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019. La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación General Griega del Trabajo (GSEE), recibidas el 31 de agosto de 2017 y el 30 de octubre de 2019.

Medidas para cumplir las responsabilidades familiares durante la pandemia de COVID-19. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a la adopción de la Ley de Emergencia, de 13 de marzo de 2020 (O.G.A/55), y de la Ley de Emergencia, de 20 de marzo de 2020, que establecen dos medidas alternativas para los trabajadores del sector público, sin distinción de sexo, cuyos hijos van a guarderías, escuelas de párvulos y escuelas hasta el tercer grado de los centros de educación secundaria de primer ciclo que suspendieron las clases, o cuyos hijos tienen hasta cuatro años de edad y no van a guarderías ni a escuelas de párvulos: 1) una «licencia para fines específicos» concebida en ciclos sucesivos de cuatro días (tres de ellos registrados como días de licencia remunerada, y uno registrado como vacaciones anuales), y 2) una reducción de hasta el 25 por ciento de las horas de trabajo diarias sin reducción de los salarios, que se compensarán trabajando más horas que las de la jornada laboral normal una vez que las escuelas abran de

nuevo. El Gobierno añade que se tomaron disposiciones para excluir a determinados tipos de trabajadores del ámbito de aplicación de las medidas antes mencionadas con miras al funcionamiento pleno y efectivo de servicios específicos en el marco establecido para hacer frente a la pandemia (incluidos los empleados del Ministerio de Salud, de los organismos que prestan servicios de salud y del Ministerio de Inmigración y Asilo, así como el personal de todos los servicios uniformados). El Gobierno también indica que la Ley de Emergencia, de 13 de abril de 2020 (O.G.A/84), prevé licencias similares para los trabajadores del sector privado, en cuyo caso los ciclos de cuatro días de «licencias para fines específicos» se registrarán como licencias concedidas por el empleador (dos días), licencias subvencionadas por el Estado (un día) y vacaciones anuales (un día). La Comisión observa que el Gobierno señala que la «licencia para fines específicos» es aplicable a ambos padres como una opción alternativa o complementaria si los dos están empleados en el sector público o en el sector privado, pero que no la pueden tomar simultáneamente. Asimismo, el Gobierno añade que esta licencia también se concede al padre que trabaja cuando el otro padre no está trabajando sino en el hospital porque tiene cualquier enfermedad, incluido el coronavirus, o es una persona con discapacidad. Si bien estas medidas se adoptaron para el periodo de clausura de las escuelas y los servicios de guardería, el Gobierno explica que continúan aplicándose después de su reapertura y hasta finales del año escolar 2019-20 si los niños/alumnos o sus familiares cercanos forman parte del grupo de personas que tienen un alto riesgo de contraer la COVID-19 o ya se han infectado. El Gobierno también se refiere a la Ley núm. 4722/2020, que prevé que los padres que trabajan puedan utilizar durante 14 días o más la licencia especial para enfermedades de los niños si sus hijos se ven afectados por el virus. ***La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación y los resultados de las medidas en materia de licencias específicas adoptadas en el contexto de la pandemia de COVID-19.***

Evolución legislativa. La Comisión se refiere a los comentarios que en virtud del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) realiza sobre la aplicación de la Ley núm. 4604/2019 sobre la Igualdad Sustantiva de Género para Prevenir y Combatir la Violencia de Género de 12 de junio de 2019. La Comisión también toma nota con **interés** de que, en su memoria y en la información complementaria, el Gobierno indica que la Ley núm. 4590/2019 incrementa el número de días de licencia que se conceden a los funcionarios públicos debido a la enfermedad de un hijo y prevé la licencia parental para ambos padres en caso de la adopción de niños; mientras que la Ley núm. 4674/2020 introduce nuevas disposiciones sobre la licencia en el sector público por motivos familiares, como por ejemplo: 1) para la crianza de un niño adoptado o acogido o de un niño nacido a través de un acuerdo de subrogación, por enfermedad de un hijo y para el seguimiento de la escolaridad de los hijos; 2) para los trabajadores que tienen un cónyuge o un hijo (incluso la custodia de un niño) que sufre de ciertas enfermedades o con discapacidad, y 3) para los funcionarios públicos que necesitan disposiciones en materia de movilidad (debido a motivos de salud del trabajador, del cónyuge o de la pareja, o de un familiar de primer grado, o para que el funcionario público pueda reunirse con su cónyuge que trabaja en otra región o país). El Gobierno añade que, en virtud de la Ley núm. 4674/2020, ciertos tipos de licencias también se otorgan a los empleados del sector público vinculados por un contrato de trabajo a tiempo determinado de derecho privado. ***La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación, alcance e impacto de la licencia y las medidas de movilidad previstas en la Ley núm. 4590/2019 y la Ley núm. 4674/2020.***

Artículo 3 del Convenio. Política nacional. Protección contra la discriminación basada en las responsabilidades familiares. En relación con sus comentarios anteriores en los que tomó nota de que a las madres que se reincorporaban a su empleo una vez expirada su licencia de maternidad se les ofrecía trabajo a tiempo parcial o rotación en el empleo, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a la prohibición de la discriminación basada en el género o en la situación familiar en virtud de la Ley núm. 3895/2010 y la Ley núm. 3896/2010. La Comisión también toma nota del Plan Nacional de Acción sobre la Igualdad de Género (NAPGE) para 2016-2020, que establece como prioridad la conciliación del trabajo y la vida familiar, así como un cierto número de medidas específicas encaminadas, entre otros fines, a la protección contra la discriminación por motivos de embarazo y maternidad y al seguimiento de las quejas en materia de discriminación contra hombres y mujeres basada en las responsabilidades familiares, así como de que la Inspección del Trabajo, en cooperación con el Defensor del Pueblo, es el órgano competente que se ocupa de las cuestiones relacionadas con el control y la implementación del acceso al empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, y de tratar las quejas de violación de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la Comisión señala que, según la información estadística suministrada por el Gobierno en su memoria sobre la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), desde 2014 ha aumentado el número de mujeres trabajadoras que han visto transformadas sus modalidades de trabajo en trabajo a tiempo parcial o rotación en el empleo, con o sin su consentimiento, y que, en su informe especial de 2018 sobre la igualdad de trato, el Defensor del Pueblo hizo hincapié en el gran número de denuncias sobre cambios negativos en las condiciones de trabajo impuestas a mujeres que terminaban la licencia de maternidad. La Comisión también toma nota de que, en abril de 2019, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica expresó su preocupación por la discriminación existente basada en el embarazo y las responsabilidades familiares, indicando que, si bien las mujeres que se reincorporan tras un permiso de maternidad tienen legalmente derecho a regresar al mismo empleo o a uno equivalente, en términos y condiciones no menos

favorables, en la práctica se observa una deficiencia grave en la aplicación de la ley en estas cuestiones, en particular en relación a las mujeres que ocupan puestos de alto nivel (ACNUDH, comunicado de prensa de 12 de abril de 2019). **La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre las medidas adoptadas, en el marco de la Ley núm. 3896/2010 y del Plan nacional de acción sobre la igualdad de género o, de cualquier otra forma, para facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar para los hombres y mujeres trabajadores con responsabilidades familiares, incluso garantizando que los trabajadores con responsabilidades familiares reciban protección adecuada contra la discriminación en la práctica. La Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre toda medida adoptada para garantizar la implementación efectiva de las disposiciones legislativas pertinentes, incluidas las actividades de sensibilización para los empleadores, así como su impacto. También pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los casos de discriminación en el empleo y la ocupación basados en responsabilidades familiares y examinados por los inspectores del trabajo, el Defensor del Pueblo, o los tribunales, así como las sanciones impuestas y las reparaciones previstas.**

Artículo 5. Cuidado de los niños y servicios y medios de asistencia familiar. La Comisión tomó nota anteriormente de que, como resultado del plan de acción «Conciliación de la vida laboral y familiar» (implementado en el marco del programa operativo «Desarrollo de los recursos Humanos», 2007-2013), las trabajadoras recibieron un bono que les permite acceder a servicios de guardería y asistencia para niños y personas con discapacidad, y pidió al Gobierno que considerara distribuir también bonos a hombres y mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares en pie de igualdad. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que dicha medida benefició a casi 210 000 personas y de que, a raíz de ello, se seguirá aplicando esta medida durante el periodo 2014-2020, destinada específicamente a mujeres con bajos ingresos. El Gobierno añade que los beneficiarios de este plan son madres, así como hombres y mujeres a quienes les ha sido concedida la custodia de los niños por sentencia judicial. La Comisión toma nota de que, en la información complementaria, el Gobierno indica que, según la Decisión ministerial conjunta (JMD) 71383 (O.G. B'/2774/08.07.2020), se ha previsto distribuir vales para el cuidado de niños y personas con discapacidad, con miras a aumentar la empleabilidad de los hombres y mujeres beneficiarios que tienen ingresos bajos. Con respecto al número de guarderías, la Comisión toma nota de que, en su memoria y en la información complementaria, el Gobierno señala que: 1) según los datos de 2020, existen un total de 2 489 guarderías públicas y 1 437 guarderías privadas, que se ocupan de 65 376 y 71 976 niños, respectivamente, y 2) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley núm. 1483/1984, cuando se construyan sus edificios, las empresas industriales y las sociedades financieras en las que trabajan más de trescientas personas tienen que prever un espacio adecuado para una escuela de párvulos que cubra las necesidades de los trabajadores (en este contexto, la Organización de Empleo de la Mano de Obra se ocupa del funcionamiento de 25 guarderías en todo el país, que acogen a 1 061 bebés y niños pequeños). Sin embargo, la Comisión toma nota de que la GSEE expresa su preocupación por la continua reducción de las estructuras de cuidados diarios disponibles para los niños y personas dependientes y se remite a este respecto al Informe anual de la Comisión Nacional de Derechos Humanos 2016, que subrayó la reducción continua de las estructuras de cuidados diarios ya insuficientes para niños y personas dependientes, lo que ha limitado la capacidad de las mujeres para la obtención de empleo o las ha mantenido en empleos con menos derechos (NCHR, informe anual, 2016). La Comisión también toma nota de que, en las observaciones que ha transmitido sobre la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Federación Griega de Empresas e Industrias (SEV) hace hincapié en que a fin de incrementar la participación activa de las mujeres en el mercado de trabajo resulta esencial aumentar y garantizar una mejor disponibilidad, accesibilidad y calidad de las instalaciones oficiales de cuidados, especialmente para bebés y niños en edad preescolar. Además, señala que la Comisión Europea señaló recientemente que, en lo que se refiere a la disponibilidad de guarderías, la situación en Grecia, que tiene una tasa de participación menor del 10 por ciento, no ha mejorado en absoluto (Comisión Europea, 2019 Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE). Además, señala que, en diciembre de 2018, la GSFPGE subrayó la necesidad de medidas adicionales para la participación de los niños en la educación preescolar, lo que contribuirá a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de sus padres, especialmente de las mujeres (GSFPGE, *E boletín* núm. 18, 17 de diciembre de 2018). La Comisión toma nota de que en abril de 2019, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica también consideró como una cuestión de preocupación mayor para la igualdad de género la drástica reducción de la provisión de servicios por parte del Estado para los niños y las personas dependientes lo que intensifica el trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres, limitando su acceso o su permanencia en el mercado laboral, y Grecia tiene tasas muy bajas de guarderías, siendo el cuidado de los niños muy oneroso. **La Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando medidas apropiadas para garantizar efectivamente servicios suficientes, adecuados y asequibles de guardería y asistencia familiar, a fin de ayudar a hombres y mujeres trabajadores a conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. Además, pide al Gobierno que transmita información sobre: i) el alcance de los servicios de cuidado de niños, los servicios familiares disponibles para los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares,**

y ii) el número de trabajadores con responsabilidades familiares que utilizan los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar existentes.

Artículo 8. Protección contra el despido. La Comisión tomó nota anteriormente del rápido aumento del número de quejas relacionadas con el despido de las mujeres embarazadas, a pesar de la Ley núm. 3896/2010 (artículos 16 y 20) y de la Ley núm. 3996/2011 que establecen protección específica contra el despido improcedente y amplían a dieciocho meses el periodo de tiempo durante el que las madres trabajadoras no pueden ser despedidas al reincorporarse al trabajo después de su licencia de maternidad. El Gobierno señala que, de conformidad con el artículo 52 de la Ley núm. 4075/2012, el despido por concesión de una licencia parental es nulo y sin efecto. La Comisión señala que el NAPGE 2016-2020 establece acciones específicas: 1) la protección de la mujer embarazada, incluso mediante la nulidad del despido abusivo por «razón significativa»; 2) la protección de las mujeres contra la discriminación por motivo de embarazo o maternidad, y 3) el seguimiento de las quejas relativas a la discriminación por motivo de responsabilidades familiares contra hombres y mujeres. Además, la Comisión toma nota de que, según el Gobierno, la inspección del trabajo, en colaboración con el Defensor del Pueblo, es el órgano pertinente para abordar las quejas de violaciones de los derechos de los trabajadores y que, en 2018, las direcciones regionales de la inspección del trabajo abordaron 15 casos en relación con mujeres a las que se obligó a renunciar a su trabajo o fueron despedidas durante el periodo de protección de la maternidad. La Comisión también toma nota de que, en su informe especial sobre igualdad de trato, de 2018, el Defensor del Pueblo señaló que un número importante de informes relativos al despido de mujeres embarazadas en el sector privado demostraba que, a pesar de las mejoras introducidas en la legislación de protección, la prohibición pertinente no ha sido completamente comprendida. **La Comisión pide al Gobierno que: i) adopte las medidas necesarias para garantizar la protección efectiva los trabajadores y de las trabajadoras contra el despido por motivo de responsabilidades familiares, incluso asegurando que se da efecto en la práctica a los artículos 16 y 20 de la Ley núm. 3896/2010 y la Ley núm. 3996/2011, y ii) transmita información sobre cualquier caso de despido por motivo de responsabilidades familiares que se haya planteado ante la oficina del Defensor del Pueblo, los inspectores del trabajo, o los tribunales, así como las sanciones impuestas y las reparaciones concedidas.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Guinea

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1960)

Artículo 1, 1), a) y b), del Convenio. Legislación en materia de lucha contra la discriminación. Función pública. En su comentario anterior, la Comisión destacó que la Ley núm. L/2014/072/CNT por la que se establece el Código del Trabajo de 2014 excluye de su campo de aplicación a los funcionarios (artículo 2); y que el artículo 11 de la Ley núm. L/2001/028/AN, de 31 de diciembre de 2001, sobre el Estatuto General de los Funcionarios solo prohíbe que se hagan distinciones entre los funcionarios debido a sus opiniones políticas, sindicales, filosóficas o religiosas, su sexo o su origen étnico. La Comisión viene señalando, desde 1990, que la protección jurídica de los funcionarios frente a la discriminación resulta insuficiente tanto en lo que se refiere a los motivos de discriminación, ya que la raza, el color, la ascendencia nacional y el origen social no son motivos de discriminación prohibidos, como a su ámbito de aplicación, puesto que no cubre la contratación de candidatos. **Al tiempo que toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene ninguna información relativa a la protección de los funcionarios contra la discriminación, la Comisión le pide al Gobierno que, en un futuro próximo, adopte las medidas necesarias para modificar el artículo 11 de la Ley núm. L/2001/028/AN sobre el Estatuto General de los Funcionarios a fin de garantizar a los funcionarios y a los candidatos a un empleo en la función pública una protección eficaz contra toda discriminación directa o indirecta basada, como mínimo, en los motivos de discriminación enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio. Pide al Gobierno que transmita información sobre todas las medidas adoptadas en este sentido, así como sobre cualquier mecanismo de reclamación que permita a los candidatos a un empleo en la función pública presentar un recurso si estiman que han sido objeto de discriminación durante la contratación.**

Discriminación basada en el sexo. Acoso sexual. La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene ninguna información sobre los procedimientos por acoso sexual. En este sentido, destaca que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales, subraya que «los casos de violencia contra las mujeres, en particular [...] la violencia sexual, siguen siendo muy frecuentes» (E/C.12/GIN/CO/1, 30 de marzo de 2020, párrafo 20). **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte medidas a fin de: i) prevenir el acoso sexual en el empleo y la ocupación, por ejemplo mediante campañas de sensibilización (como, por ejemplo, las que se realizan a través de la radio u otros medios de comunicación, etc.) o reforzando las actividades de prevención de la Inspección del Trabajo en este ámbito, y ii) informar a los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas sobre sus derechos y deberes en la materia. Pide que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas con este fin. Asimismo, pide nuevamente al Gobierno que examine si los mecanismos de queja y los recursos establecidos a nivel nacional y a nivel de empresa son lo suficientemente accesibles y permiten sancionar**

el acoso y acabar con él, y que, llegado el caso, suministre información sobre los resultados y las medidas de seguimiento de dicho examen.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) (ratificación: 1995)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 3 y 6 del Convenio. Política Nacional. Información y educación. La Comisión recuerda que, según el artículo 3 del Convenio, «con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñan o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales». Esas medidas se inscriben, por lo tanto, en el contexto más amplio de la igualdad entre hombres y mujeres. Es esencial que esta política se conciba no solo para eliminar toda discriminación, en la ley y en la práctica, contra los trabajadores con responsabilidades familiares, sino también para que se adopten medidas eficaces para promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato para esos trabajadores, en todos los ámbitos del empleo y la ocupación (véase el Estudio General de 1993, Trabajadores con responsabilidades familiares, párrafos 54-59). Desde hace cerca de veinte años, la Comisión viene destacando que las «responsabilidades familiares» no forman parte de los motivos de discriminación expresamente prohibidos por el Código del Trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno declara en su memoria que adoptará disposiciones para permitir que hombres y mujeres con responsabilidades familiares gocen de sus derechos. **Recordando que, sigue sin existir una política nacional sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que tenga a bien adoptar las medidas necesarias, en el derecho y en la práctica, para garantizar que los trabajadores —hombres y mujeres— con responsabilidades familiares que lo deseen, puedan acceder a un empleo u ocuparlo sin ninguna discriminación y, en lo posible, sin conflictos entre sus responsabilidades profesionales y familiares, especialmente: i) prohibiendo expresamente en el Código del Trabajo toda discriminación basada en las responsabilidades familiares en todos los aspectos del empleo y la ocupación, incluso a nivel de la contratación; ii) permitiendo que los trabajadores con responsabilidades familiares sean informados de sus derechos y de ejercerlos, y iii) adoptando un conjunto de medidas de apoyo y de medidas de sensibilización y de información del público en relación con los problemas a los que se enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, así como medidas encaminadas a promover en la población el respeto mutuo y la tolerancia.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Guinea-Bissau

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1977)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno.

Artículo 1 del Convenio. Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión tomó nota de que, si bien el artículo 156, 3), de la Ley General del Trabajo prevé el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo igual, el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor establecido en el Convenio se ha incluido en el proyecto de nueva ley del trabajo, así como en el proyecto de ley uniforme sobre el trabajo de la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA), que se pretende que sea de aplicación directa en Guinea-Bissau una vez que se haya adoptado. La Comisión toma nota de que en sus memorias el Gobierno indica que: 1) se pidió que el proyecto de nueva ley del trabajo se pusiera en el orden del día de la Asamblea Nacional Popular, y que 2) el proyecto de ley uniforme sobre el trabajo de la OHADA aún no se ha adoptado como resultado del desacuerdo expresado por Estados Miembros de la OHADA, ya que algunas disposiciones del proyecto de ley uniforme sobre el trabajo son incompatibles con su legislación nacional. Asimismo, toma nota de que, en julio de 2019, los ministros de la Comunidad Económica de Estados de África Occidental (CEDEAO) adoptaron un proyecto de directiva sobre normas mínimas para la armonización de la legislación del trabajo en los Estados Miembros de la CEDEAO, elaborado en colaboración con la OIT. **Si bien es consciente de las dificultades a las que tiene que hacer frente el país, la Comisión insta al Gobierno a tomar medidas legislativas concretas en un futuro próximo a fin de garantizar que todos los nuevos textos legislativos reflejen plenamente el principio del Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, a fin de cubrir no solo las situaciones en las que hombres y mujeres realizan un trabajo igual o similar, sino también aquellas en las que realizan un trabajo de naturaleza totalmente distinta pero, no obstante, de igual valor. Pide al Gobierno que informe sobre todos los progresos realizados a este respecto, en particular en relación con la adopción del proyecto de nueva ley del trabajo, el proyecto de ley uniforme sobre el trabajo de la OHADA, y el proyecto de directiva sobre normas mínimas para la armonización de la legislación del trabajo en los Estados Miembros de la CEDEAO. La Comisión pide nuevamente al Gobierno que transmita copia del nuevo Estatuto de la función pública, que, según la anterior memoria del Gobierno, estaba pendiente de promulgación.**

Artículo 2. Promoción de la igualdad de género. *Abordar la brecha de remuneración entre hombres y mujeres.* En relación con sus comentarios anteriores en los que pidió al Gobierno que adoptara medidas proactivas para promover y facilitar la aplicación de las disposiciones del Convenio en la práctica, incluso a través de campañas de información pública e iniciativas de sensibilización, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el Convenio está pendiente de aplicación y que en la práctica será necesario adoptar más medidas para aplicar realmente el principio del Convenio, incluso con la asistencia de la OIT. La Comisión toma nota de que, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo aumentó ligeramente desde 2013 (67, 3 por ciento en 2019 en comparación con el 66, 5 por ciento en 2013), pero aún sigue siendo sustancialmente más baja que la de los hombres (78, 9 por ciento en 2019). También toma nota de la adopción de la segunda política nacional para la promoción de la igualdad y la equidad de género (PNIEG II) en 2016 en la que se reconoce la falta de acceso de las mujeres a la educación superior y a la formación profesional, y el hecho de que las mujeres suelen concentrarse en áreas donde realizan determinados trabajos que no implican tomar decisiones ni están bien remuneradas, tales como el turismo y el sector hotelero. Asimismo, toma nota de que la PNIEG II prevé la lucha contra los estereotipos basados en el género garantizando un mayor acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones y a la iniciativa empresarial (págs. 54 y 57). La Comisión también toma nota de que, tal como se puso de relieve recientemente en el contexto del Examen Periódico Universal, en comparación con los hombres, las mujeres tienen menos ingresos, tasas más elevadas de desempleo, y más dificultades para superar la pobreza (A/HRC/WG.6/35/GNB/2, 4 de noviembre de 2019, párrafo 60 y A/HRC/29/31/Add.1, 1.º de abril de 2015, párrafos 30 y 37). ***Si bien reconoce las restricciones financieras a las que tiene que hacer frente el país y habida cuenta de los persistentes estereotipos de género que orientan los roles y responsabilidades de hombres y mujeres en todas las esferas de la vida, la Comisión insta al Gobierno a velar por la aplicación efectiva de la segunda política nacional para la promoción de la igualdad y la equidad de género, a fin de abordar la brecha de remuneración entre hombres y mujeres identificando y abordando sus causas subyacentes, (tales como los estereotipos en relación con las aspiraciones profesionales de las mujeres, sus preferencias y capacidades, y su rol en la familia) y promoviendo el acceso de las mujeres a una gama más amplia de trabajos con perspectivas de carrera y salarios más elevados. Pide al Gobierno que informe sobre las medidas y programas concretos aplicados para sensibilizar, realizar evaluaciones, y promover y hacer cumplir el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1977)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno.

Artículo 1 del Convenio. Protección legislativa contra la discriminación. La Comisión recuerda que el artículo 24 de la Constitución y los artículos 24, d) y 155 de la Ley General del Trabajo núm. 2/86 no prohíben la discriminación basada en el color, el origen social, y la ascendencia nacional, que figuran en el artículo 1, 1), a), del Convenio, y que los trabajadores domésticos están expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo (artículo 1, 2)). La Comisión tomó nota anteriormente de que el Gobierno estaba elaborando una nueva ley del trabajo, y de que el proyecto de ley uniforme sobre el trabajo de la organización para la armonización del derecho mercantil en África (OHADA), que tendrá fuerza de ley en Guinea-Bissau una vez que se haya adoptado, incluye disposiciones que prohíben la discriminación en el empleo y la ocupación de conformidad con el Convenio. La Comisión toma nota de que en sus memorias el Gobierno indica que: 1) se pidió que el proyecto de nueva ley del trabajo se pusiera en el orden del día de la Asamblea Nacional Popular, y que 2) el proyecto de ley uniforme sobre el trabajo de la OHADA aún no se ha adoptado como resultado del desacuerdo expresado por Estados Miembros de esta organización, que reúne 17 Estados Miembros, ya que algunas disposiciones del proyecto de ley uniforme sobre el trabajo son incompatibles con su legislación nacional. Asimismo, toma nota de que, en julio de 2019, los ministros de la Comunidad Económica de Estados de África Occidental (CEDEAO) adoptaron un proyecto de directiva, elaborado en colaboración con la OIT, sobre normas mínimas para la armonización de la legislación del trabajo en los Estados Miembros de la CEDEAO. ***Si bien es consciente de las dificultades a las que tiene que hacer frente el país, la Comisión insta al Gobierno a que, en un futuro próximo, tome medidas a fin de garantizar que todos los nuevos textos legislativos: i) prohíben la discriminación directa e indirecta basada en, al menos, todos los motivos establecidos en el artículo 1, 1), a), del Convenio, incluidos el color, la ascendencia nacional y el origen social, en relación con todos los aspectos del empleo y la ocupación, y ii) cubren a todas las categorías de trabajadores, tanto de la economía formal como de la economía informal, incluidos los trabajadores domésticos. Pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) todos los progresos realizados a este respecto, en particular en lo que respecta a la adopción del proyecto de nueva ley del trabajo, el proyecto de ley uniforme sobre el trabajo de la OHADA, y el proyecto de directiva sobre normas mínimas para la armonización de la legislación del trabajo en los Estados Miembros de la CEDEAO, y ii) las medidas específicas aplicadas para velar por que la protección de trabajadores y***

trabajadoras contra la discriminación en el empleo y la ocupación se garantice en la práctica, en particular para los trabajadores domésticos que están excluidos del ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo.

Observación general de 2018. La Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población.

La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.

Artículos 2 y 3. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota con **interés** de: 1) la adopción de la Ley de Paridad de Género núm. 4/2018, promulgada en diciembre de 2018, que prevé una representación mínima del 36 por ciento de candidatas en las listas de los partidos para las elecciones legislativas o locales o para los nombramientos a la Asamblea Nacional y los gobiernos locales, y 2) la adopción de la segunda política nacional para la promoción de la igualdad y la equidad de género (PNIEG II) en 2016, así como de su plan de acción para 2016-2025. Toma nota de que, según la PNIEG II, la situación de las mujeres en la educación y el empleo se caracteriza, entre otras cosas, por: 1) la elevada tasa de analfabetismo (56 por ciento), la baja tasa de matriculación en la escuela (67 por ciento) y una tasa de abandono escolar del 18 por ciento; 2) la falta de formación especializada en diferentes ámbitos técnicos y profesionales; 3) la discriminación basada en el sexo; 4) la falta de información sobre sus derechos y la cultura tradicional de silencio, y 5) la falta de estrategias para promover la iniciativa empresarial; factores que limitan su independencia económica. También toma nota de que la PNIEG II establece objetivos y acciones específicos: 1) la adopción de una agenda sobre la igualdad y la equidad de género en la educación; 2) la mejora del acceso de las mujeres a la educación superior y a la formación profesional, en particular a las carreras científicas, así como del acceso de hombres y mujeres a las mismas oportunidades productivas y económicas; 3) la mejora del empoderamiento y la iniciativa empresarial de las mujeres, incluso garantizando el acceso al crédito para el 35 por ciento de las mujeres; 4) la promoción de la participación de las mujeres en la vida pública y política y la toma de decisiones, y 5) la realización de actividades de sensibilización sobre los instrumentos en materia de igualdad de género adoptados a nivel nacional e internacional. Además, la Comisión toma nota de que el plan estratégico y operativo «Terra Ranka» para 2015-2020 prevé la ejecución de proyectos para promover la iniciativa empresarial de las mujeres. La Comisión acoge con agrado estas iniciativas, pero toma nota de que, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo aumentó ligeramente desde 2013 (el 67,3 por ciento en 2019 en comparación con el 66,5 por ciento en 2013), pero aún sigue siendo considerablemente inferior que la de los hombres (78,9 por ciento en 2019). Además, según el informe de 2019 del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la evolución de la situación en Guinea-Bissau y las actividades de la Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau, a pesar de la adopción de la Ley de Paridad de Género, en las elecciones legislativas de marzo de 2019 solo 13 mujeres fueron elegidas para el Parlamento, el mismo número que en la legislatura anterior, antes de la promulgación de dicha Ley (S/2019/664, 7 de febrero de 2019, párrafos 10 y 68). Si bien reconoce las restricciones financieras a las que tiene que hacer frente el país, la Comisión toma nota de que, tal como se señaló recientemente en el contexto del Examen Periódico Universal (EPU): 1) los bajos indicadores de desarrollo humano en Guinea-Bissau afectan en particular a las mujeres, y la desigualdad de género sigue siendo bastante importante, y 2) hay una gran necesidad de reforzar las normas sociales positivas para evitar las prácticas culturales y tradicionales que discriminan a las mujeres, en particular en lo que respecta al acceso de las mujeres a la tierra y a los recursos económicos, que sigue siendo muy limitado en la práctica (A/HRC/WG.6/35/GNB/2, 4 de noviembre de 2019, párrafos 11, 41 y 62; y A/HRC/29/31/Add.1, 1.º de abril de 2015, párrafos 27 y 38). En lo que respecta a la educación, la Comisión toma nota de que, según el informe anual de 2019 de la oficina del UNICEF en el país, casi la mitad de las niñas matriculadas en la escuela primaria abandonaron la escuela antes de finalizar los estudios, especialmente debido al embarazo o el matrimonio precoz. A este respecto se refiere a sus solicitudes directas de 2019 sobre la aplicación del Convenio sobre la

edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) en las que expresó su preocupación por las disparidades geográficas y de género en relación con el acceso a, y la calidad de, la educación, en particular en lo que respecta a la situación de las niñas en familia de acogida que están expuestas diversas formas de explotación y a las que se niega la educación. ***Habida cuenta de los estereotipos de género persistentes que condicionan los roles y las responsabilidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas proactivas para garantizar la aplicación efectiva de la segunda política nacional para la promoción de la igualdad y la equidad de género y su plan de acción para 2016-2025, así como del plan estratégico y operativo «Terra Ranka» para 2015-2020, a fin de mejorar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en todos los aspectos del empleo y la ocupación: i) mejorando la iniciativa empresarial de las mujeres y su acceso a la formación profesional, el mercado de trabajo, la tierra y el crédito, y ii) aumentando la tasa neta de asistencia a la escuela de las niñas al tiempo que se reduce la tasa de abandono escolar temprano. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre los resultados de las acciones llevadas a cabo y los programas ejecutados a este fin, así como sobre todas las actividades realizadas, incluso en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para sensibilizar al público y hacer que los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones representativas, así como los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, comprendan mejor el Convenio.***

Artículo 5. Restricciones en lo que respecta al empleo de las mujeres. Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres. La Comisión recuerda que la Ley General del Trabajo prevé: 1) la adopción de legislación complementaria para impedir que las mujeres realicen trabajos peligrosos (artículo 155, 4)), y 2) la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, excepto en: puestos directivos o puestos de naturaleza técnica que conlleven responsabilidades; en los servicios de higiene, salud o bienestar social; en caso de situación imprevisible o de fuerza mayor, y en puestos en los que por sus características el trabajo solo pueda realizarse por la noche (artículo 160). La Comisión quiere recordar que las medidas de protección para las mujeres abarcan en general las medidas que tienen por objetivo proteger la maternidad en el sentido estricto, que entran en el ámbito de aplicación del artículo 5, y las medidas destinadas a proteger a las mujeres en general por su sexo o género, basándose en percepciones estereotipadas de sus capacidades y del papel que les corresponde en la sociedad, lo que es contrario al Convenio y representa un obstáculo para la contratación y el empleo de las mujeres. Además, las disposiciones relativas a la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o difíciles deberían tener como objetivo proteger la salud y la seguridad en el trabajo, tanto de los hombres como de las mujeres, teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferencias de género con respecto a riesgos específicos para su salud (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 839 y 840). ***Teniendo en cuenta los estereotipos predominantes en materia de género, la Comisión insta al Gobierno a revisar la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y su enfoque en relación con las restricciones al empleo de las mujeres. Pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar los artículos 155, 4) y 160 de la Ley General del Trabajo, en particular en el contexto de los cambios legislativos en curso, a fin de garantizar que todas las restricciones en relación con el trabajo que pueden realizar las mujeres se limiten estrictamente a la protección de la maternidad en sentido estricto, y no se basen en supuestos estereotipados en relación con su capacidad y rol en la sociedad, que serían contrarios al Convenio. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos que se realicen a este respecto.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Guinea Ecuatorial

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota con ***profunda preocupación*** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión toma nota de que el Gobierno no aprovechó la ocasión que le ofrecía la promulgación de la Ley Fundamental de Guinea Ecuatorial, el 16 de febrero de 2012, y de la Ley núm. 10/2012 sobre la Reforma del Ordenamiento General del Trabajo, el 24 de diciembre de 2012, para abordar las cuestiones planteadas por la Comisión.

Artículo 1, 1), a), del Convenio. Motivos prohibidos de discriminación. La Comisión toma nota de que el artículo 15 de la Ley Fundamental de 2012 (anteriormente artículo 15 de la Ley Fundamental de 1995) prevé: «Cualquier acto de parcialidad o de discriminación debidamente constatado por motivos tribales, étnicos, sexo, religiosos, sociales, políticos u otros análogos es punible o castigado por la ley.». Además, el artículo 1, 3), d), de la Ley sobre la Reforma del Ordenamiento General del Trabajo de 2012 (anteriormente artículo 1, 4), de la Ley General del Trabajo de 1990) prevé que el Estado garantiza la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, y que nadie podrá ser objeto de discriminación, es decir, de distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o afiliación sindical. La Comisión toma nota de que el

artículo 1, 3), d), de la Ley sobre la Reforma del Ordenamiento General del Trabajo de 2012 sigue sin hacer referencia a la religión entre los motivos de discriminación prohibidos y añade que, sin embargo, dicho criterio está incluido en el artículo 15 de la Ley Fundamental de 2012. La Comisión recuerda que cuando se adopten disposiciones legales para dar cumplimiento al principio del Convenio, estas deberían incluir por lo menos todos los motivos de discriminación especificados en el artículo 1, 1), a), (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 853). **La Comisión por lo tanto insta firmemente al Gobierno a tomar medidas, en cuanto tenga la ocasión, para añadir el motivo de «religión» a la lista de motivos prohibidos de discriminación. La Comisión le pide al Gobierno una vez más que proporcione informaciones sobre la aplicación práctica del artículo 15 de la Ley Fundamental de 2012 y sobre el artículo 1, 3), d), de la Ley sobre la Reforma del Ordenamiento General del Trabajo de 2012, e indique si se han dictado decisiones judiciales y administrativas en relación con esas disposiciones, y, en caso afirmativo, que proporcione información detallada sobre su contenido.**

Artículos 1, 1), b), y 5. Otros criterios. Medidas especiales. La Comisión nota que el artículo 1, 4), de la Ley General del Trabajo de 1990 (ahora artículo 1, 3), d), de la Ley sobre la Reforma del Ordenamiento General del Trabajo de 2012) prevé que se facilite la contratación de los trabajadores de edad avanzada y de aquellos con capacidad disminuida. La Comisión había solicitado anteriormente copia de la Ley núm. 6/1999, de 6 de diciembre de 1999, por la que se modifican determinados artículos de la Ley núm. 6/1992 Reguladora de la Política Nacional de Empleo, de 3 enero de 1992. La Comisión toma nota de que el artículo 62 de Ley Reguladora de la Política Nacional de Empleo, en su tenor modificado por la Ley núm. 6/1999, de 6 de diciembre de 1999, prevé que el Gobierno adoptará programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores con dificultades de reinserción en el mercado de trabajo, especialmente los jóvenes demandantes de primer empleo, mujeres, hombres mayores de 45 años y las personas con discapacidad. **Se le pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre la aplicación en la práctica de las referidas disposiciones en lo atinente a los trabajadores de mayor edad, los jóvenes demandantes de primer empleo y las personas con discapacidad.**

Artículos 2 y 3. Política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato. La Comisión recuerda que la discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno universal en constante evolución y que algunas de las manifestaciones de la discriminación han tomado formas más sutiles y menos visibles. En este sentido, es esencial reconocer que ninguna sociedad está libre de discriminación y que se requiere de una acción continua para tratarla. Asimismo, deben evaluarse periódicamente los resultados alcanzados en la aplicación de la política y los programas nacionales en materia de igualdad a fin de que los mismos se ajusten a las necesidades de la población, en particular las de aquellos grupos más vulnerables a la discriminación (véase Estudio General de 2012, párrafos 731 y 847). **La Comisión pide al Gobierno que indique si se ha formulado la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de igualdad y ocupación, y que describa cómo está siendo aplicada (procedimientos jurídicos, medidas prácticas, etc.) en cada uno de los campos siguientes: i) acceso a la formación profesional; ii) acceso a los empleos y a las diferentes ocupaciones, y iii) condiciones de trabajo. La Comisión pide al Gobierno que tome medidas concretas con miras a evaluar los resultados de la implementación de la política nacional de igualdad y que envíe información sobre el impacto de los mismos en los diversos sectores de la población, y facilite datos estadísticos desglosados por sexo, raza, etnia y religión sobre el empleo y la formación profesional, así como cualquier otra información que pueda permitir a la Comisión evaluar de manera más completa la forma en que se aplica el Convenio en la práctica.**

Artículo 4. Medidas respecto a los individuos sospechosos de actividades perjudiciales para la seguridad del Estado. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 4 del Convenio, así como información específica sobre los procedimientos que establecen el derecho de apelación ante un órgano competente e independiente.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Guyana

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1975)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Legislación. Desde 1998, la Comisión se ha estado refiriendo a la necesidad de enmendar el artículo 2, 3), de la Ley de Igualdad de Derechos núm. 19, de 1990, que dispone la «igualdad de remuneración por el mismo trabajo o un trabajo de la misma naturaleza» para ponerlo en conformidad con las disposiciones del Convenio y en consonancia con la Ley de Prevención de la Discriminación núm. 26, de 1997 (artículo 9, 1)), reflejando, por consiguiente, el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión **lamenta** tomar nota de nuevo de que en su memoria el Gobierno no informa de que se hayan producido progresos a este respecto. La Comisión recuerda que considera que la coexistencia de los dos diferentes conceptos en la legislación actual puede potencialmente conducir a confusiones en la aplicación del principio del Convenio. **La Comisión insta al Gobierno a adoptar medidas para enmendar el artículo 2, 3), de la Ley de Igualdad de Derechos núm. 19, de 1990, con miras a ponerlo en conformidad con el principio del Convenio y en consonancia con la Ley de Prevención de la Discriminación núm. 26, de 1997, con el fin de eliminar las ambigüedades jurídicas.**

Artículo 2. Salario mínimo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la ordenanza sobre el salario mínimo nacional, que se adoptó en julio de 2013, no prevé diferencias en las tasas salariales basadas en el sexo o género. La Comisión toma nota de la adopción, en octubre de 2016, de una nueva ordenanza sobre el trabajo (salario mínimo nacional) que aumentó el salario mínimo en el sector privado de 35 000 a 44 000 dólares guyaneses al mes (alrededor de 210,50 dólares de los Estados Unidos). Asimismo, la Comisión toma nota de que según el discurso sobre el presupuesto que realizó el Ministro de Finanzas en noviembre de 2018 «el Gobierno también ha aumentado el salario mínimo básico de cada funcionario público a 64 200 dólares guyaneses al mes» (párrafo 3.30). La Comisión quiere señalar que habida cuenta de que las mujeres predominan en los empleos de bajos salarios, y de que un sistema de salarios mínimos nacional uniforme contribuye a aumentar los ingresos de los peor remunerados, este influirá en la relación salarial entre hombres y mujeres y en la disminución de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales,

párrafo 683). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la proporción de trabajadores y de trabajadoras, desglosada por sexo, a los que se paga el nuevo salario mínimo nacional en el sector privado y el nuevo salario mínimo básico en el sector público. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione toda la información disponible, incluidos estudios, que ponga de relieve el impacto de la introducción y el aumento del salario mínimo nacional y del salario mínimo básico en los ingresos de las mujeres en el sector público y en el sector privado, así como información sobre la brecha salarial por motivo de género.**

Artículos 2, 2), c), 3 y 4. Convenios colectivos y cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Evaluación objetiva del empleo y determinación salarial. En sus comentarios anteriores, a fin de facilitar la aplicación del principio del Convenio y determinar si los trabajos que tradicionalmente realizan las mujeres están infravalorados en comparación con los trabajos que tradicionalmente realizan los hombres, la Comisión pidió al Gobierno que indicara si se realizaban o estaba previsto realizar evaluaciones objetivas de los empleos en los sectores público y privado y, en caso afirmativo, que especificara el método y los criterios de evaluación utilizados. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que las tasas de remuneración se fijan a través del proceso de negociación colectiva, sin tener debidamente en cuenta las diferencias de sexo o de género. Tomando nota de esta información, la Comisión recuerda que los hombres y las mujeres tienen tendencia a realizar trabajos diferentes utilizando capacidades distintas. Por consiguiente, a fin de garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y evitar una infravaloración del trabajo tradicionalmente realizado por las mujeres, la Comisión quiere hacer hincapié en la importancia de evaluar cada trabajo sobre la base de criterios exentos de sesgo de género tales como las aptitudes/cualificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo, cuando se determinan las tasas de remuneración. **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas concretas para sensibilizar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, así como sobre la necesidad de utilizar métodos de evaluación objetiva de los empleos y criterios para evitar la infravaloración de los trabajos tradicionalmente realizados por mujeres cuando se fijan las tasas de remuneración. La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información detallada sobre la forma en que los interlocutores sociales determinan las tasas de remuneración, incluida información sobre el método y los criterios utilizados. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que indique si las tasas de remuneración en el sector público se determinan a través de negociación colectiva.**

Estadísticas. La Comisión recuerda que es esencial contar con datos estadísticos adecuados para determinar la naturaleza, el alcance y las causas de la remuneración desigual, definir las prioridades y elaborar medidas apropiadas para supervisar y evaluar el efecto de estas medidas y proceder a cualquier ajuste necesario a fin de promover mejor el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que proporcione todos los datos estadísticos disponibles, desglosados por sexo, sobre la distribución de hombres y mujeres en los diversos sectores económicos y ocupaciones, y sobre sus ingresos correspondientes, tanto en el sector público como en el sector privado.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1975)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas concretas adoptadas en el marco del Plan estratégico quinquenal de la Comisión sobre la mujer y la igualdad de género de la Asamblea Nacional para promover la igualdad de género en el empleo y la ocupación, incluida la formación profesional, y mejorar el acceso de las mujeres a todos los trabajos, incluidos los trabajos que no forman parte de las áreas en las que tradicionalmente trabajan las mujeres y los puestos de toma de decisiones tanto en el sector público como en el sector privado. Además, la Comisión toma nota de que, en su noveno informe periódico al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (2018) de las Naciones Unidas, el Gobierno proporcionó información detallada sobre la situación de las mujeres, pero no respondió a las preguntas planteadas por la Comisión de Expertos. Según el informe del Gobierno al CEDAW, se estima que la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo es del 34,6 por ciento, mientras que el 65,4 por ciento no participa en la economía formal. De hecho, el censo nacional de 2012 puso de relieve que la mayoría de este último grupo de mujeres (48,6 por ciento) realiza trabajos no remunerados, como las tareas domésticas, mientras que otras buscan avanzar por medio de la educación (8,0 por ciento) y el resto (7,1 por ciento) representa a las mujeres jubiladas. El Gobierno también indica que según la encuesta de empresas del Banco Mundial (2010), mencionada en el informe del Gobierno al CEDAW, las mujeres están insuficientemente representadas entre el personal directivo superior de las empresas del sector privado, donde se registra tan solo un 17 por ciento de mujeres en cargos de dirección o gerencia. Sin embargo, la participación de la mujer en la propiedad de empresas privadas es considerablemente superior, con un 58 por ciento (CEDAW/C/GUY/9, 10 de julio de 2018, párrafo 89). En el informe del Gobierno al CEDAW también se indica que las mujeres que trabajan en empleos sindicados del sector de la producción agrícola constituyen el 20 por ciento de la fuerza de trabajo. Asimismo, se añade que se han aplicado medidas especiales de carácter temporal para hacer frente a la discriminación contra las mujeres tanto en el ámbito de los microcréditos como en la educación y la formación. La Comisión acoge con beneplácito que en el informe antes mencionado el Gobierno señale que «el país ha logrado la paridad entre los géneros en la educación primaria». No obstante, en el informe también se indica que, si bien se han producido importantes avances en la promoción de las mujeres en sectores tradicionalmente dominados por los hombres, como la ingeniería, la construcción y la electricidad, entre 2011 y 2014, los índices de matriculación en educación y formación técnica y profesional fueron del 38 por ciento de alumnas frente al 62 por ciento de alumnos. La Comisión toma nota de que, según el informe del CEDAW «se han hecho esfuerzos sistemáticos para reducir y eliminar la persistencia de estereotipos de género, actitudes culturales negativas y otras prácticas que discriminan a las mujeres» (CEDAW/C/GUY/9, párrafos 48, 78 y 91). Asimismo, la Comisión toma nota de que según el informe de país de la OIT sobre Guyana de 2018 (*Gender at work in the Caribbean*) el Ministerio de Protección Social también colabora con organismos internacionales para llevar a cabo proyectos que pueden ayudar a las mujeres que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad a hacer frente a las

barreras sistemáticas para su participación y desempeño en la fuerza de trabajo y para que puedan prestar cuidados, tales como la pobreza, y la discriminación y la estigmatización basadas en el VIH. El Gobierno también ha establecido varios programas de formación que enseñan competencias profesionales a las mujeres, y se centran en las familias monoparentales, que a menudo tienen que hacer frente a dificultades especiales para acceder al mercado de trabajo y encontrar empleo. **La Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando medidas activas para eliminar los obstáculos que impiden que las mujeres accedan al empleo y la ocupación y progresen en este ámbito, incluidas medidas de sensibilización para luchar contra todos los estereotipos de género y las actitudes patriarcales que dan por sentado que las responsabilidades domésticas y de cuidado deben recaer sobre las mujeres. La Comisión solicita al Gobierno que aclare el estatus de la política nacional de género e inclusión social y que, si se ha adoptado, proporcione información sobre las medidas específicas adoptadas para aplicarla, en particular información detallada sobre los resultados alcanzados en materia de empleo y ocupación. También pide al Gobierno que proporcione información sobre las actividades de la Comisión sobre la Mujer y la Igualdad de Género (WGEC), incluida información sobre los resultados logrados en el marco del Plan estratégico quinquenal antes mencionado así como por la Oficina de Asuntos de Género (GAB).**

Artículo 1, 1), a). Discriminación múltiple, incluida discriminación basada en la raza. Personas afrodescendientes, en particular mujeres. La Comisión toma nota de que según el informe del Grupo de trabajo de expertos sobre los afrodescendientes acerca de su misión en Guyana (del 2 al 6 de octubre de 2017), el Gobierno no ha elaborado un plan nacional de acción específico para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia. También toma nota de que se indica que las mujeres afroguyanesas a menudo tienen que hacer frente a desigualdades y múltiples formas de discriminación basadas en su raza, color, género y creencias religiosas y que, si bien está aumentando la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo también se está incrementando el número de mujeres que tienen empleos mal remunerados. La Comisión toma nota de la preocupación expresada por el grupo de trabajo en relación con las elevadas tasas de abandono escolar de las niñas (A/HRC/39/69/Add.1, 13 de agosto de 2018, párrafos 30 y 31). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas específicas que se han adoptado para hacer frente a la discriminación que sufren las personas afrodescendientes, en particular las mujeres y las niñas, en lo que respecta al acceso a la educación, el empleo y la ocupación, así como al progreso en esos ámbitos. También solicita al Gobierno que proporcione toda la información disponible sobre la situación de los hombres y las mujeres afrodescendientes en el empleo y la ocupación, en particular en las zonas rurales.**

Pueblos indígenas. La Comisión toma nota de que según el informe de país de 2018 de la OIT antes mencionado los pueblos originarios (amerindios) representan el 10,5 por ciento de la población. La Comisión también toma nota de que según el sitio web del Ministerio de Asuntos de los Pueblos Indígenas durante los últimos tres años se han destinado 2 300 millones de dólares de Guyana al empoderamiento de los jóvenes del interior del país, lo que ha redundado en el establecimiento de 2 054 negocios exitosos. Los jóvenes recibieron formación en el marco del Programa del Servicio de Empleo y Juventud del Interior (HEYS) —que se inició tras la finalización del Programa de Promoción de la Iniciativa Empresarial y del Aprendizaje de los Jóvenes (YEAP)— dirigido aproximadamente a 4 000 jóvenes de 215 pueblos y comunidades indígenas de todo el país. **La Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando medidas para promover una amplia gama de oportunidades de formación y de empleo para las personas que forman parte de los pueblos indígenas y que proporcione información sobre el desarrollo y los resultados del Programa HEYS. La Comisión también solicita al Gobierno que proporcione toda la información disponible, desglosada por sexo, sobre la situación de las personas que pertenecen a pueblos indígenas en el empleo y la ocupación, incluso en las iniciativas empresariales y las actividades tradicionales. Pide de nuevo al Gobierno que proporcione información detallada sobre las actividades llevadas a cabo por la Comisión de relaciones étnicas y la Comisión de pueblos indígenas y su impacto en el ámbito de la educación, la formación, el empleo y la ocupación.**

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas, y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En la observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Estos factores conducen con frecuencia a muchas personas de estos grupos a trabajos en la economía informal. La Comisión también toma nota de que es frecuente que las cuotas de empleo, cuando existen, sigan vacantes, que, según se informa, se debe a menudo a una falta de personas capacitadas de los grupos designados o a unos esfuerzos insuficientes para contratar activamente a las personas a las que se dirigen. En consecuencia, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a barreras y obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas convergentes dirigidas a abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos, procesos participativos y medidas reparativas, concebidas para abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población. **La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.**

Discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. La Comisión también toma nota de que según el informe de país de 2018 de la OIT no existen leyes en materia de identidad de género aunque existe mucha información sobre la discriminación de las personas transgénero y otros miembros de la comunidad LGBTI en el acceso a las oportunidades de empleo. A este respecto, la Comisión también toma nota de que, según el informe del Grupo de trabajo de expertos sobre los afrodescendientes acerca de su misión en Guyana, entidades de la sociedad civil han informado de que la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y los trabajadores del sexo está muy extendida. En particular, son víctimas de criminalización y estigmatización las personas guyanesas transgénero, y son objeto de discriminación porque son más visibles que otros miembros de

la comunidad lesbiana, gay y bisexual (A/HRC/39/69/Add.1, de 13 de agosto de 2018, párrafo 33). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas o previstas para impedir y abordar la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género en el empleo y la ocupación, incluidas las medidas legislativas y de sensibilización.**

Aplicación y estadísticas. La Comisión toma nota de que en el informe de país de 2018 de la OIT se indica que las leyes para prevenir la discriminación no se aplican efectivamente. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que los datos estadísticos solicitados no están disponibles. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de la legislación que prohíbe la discriminación basada en los motivos previstos en el Convenio y que adopte medidas activas para garantizar el acceso efectivo a los mecanismos para abordar las quejas de discriminación y asegurar el funcionamiento de estos mecanismos. También solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para recopilar y compilar datos estadísticos, desglosados por sexo, sobre la participación de hombres y mujeres, así como de diferentes grupos étnicos, en los diversos sectores y ocupaciones.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Honduras

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1956)

La Comisión toma nota de las observaciones del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) recibidas el 1.º de octubre de 2020 en relación con la compilación de estadísticas y las consultas con los interlocutores sociales, así como la respuesta del gobierno a las mismas recibidas el 6 de noviembre de 2020.

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno sobre los asuntos planteados en la solicitud directa que se le ha dirigido, y reitera por lo demás el contenido de su observación adoptada en 2019 y que se reproduce a continuación.

La Comisión toma nota de las observaciones del Consejo General de Trabajadores (CGT), de la Central de Trabajadores de Honduras (CTH), y del COHEP, transmitidas con la memoria del Gobierno, así como de las observaciones del COHEP, recibidas el 2 de septiembre de 2019 y de la respuesta del Gobierno, recibida el 9 de octubre de 2019.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Brecha de remuneración por motivo de género. Estadísticas. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara informaciones sobre los progresos realizados para reducir la brecha de remuneración entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que desde 2018, existe una brecha salarial más favorable a las mujeres en los sectores público y privado —debido a que las mujeres tienen un mayor nivel de escolaridad y ocupan empleos más urbanos. A este respecto, el Gobierno proporciona una serie de datos desglosados por sexo, incluyendo estadísticas sobre: los ingresos promedio por ramas de actividad, los salarios mínimos por ramas de actividad y los salarios mínimos por ocupaciones (niveles de responsabilidades). La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la información con la que cuenta es demasiado limitada para poder realizar un diagnóstico, explicando que la única fuente de información del mercado laboral es la encuesta permanente de hogares del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CGT y la CTH indican que, en la práctica, existen grandes diferencias entre el salario de los hombres y mujeres, en particular en el sector público y que sería importante hacer un comparativo por puestos. La Comisión también toma nota de que, en sus observaciones, el COHEP indica que es necesario revisar los datos estadísticos proporcionados por el Gobierno y además se refiere a una serie encuestas realizadas por el sector empresarial sobre la participación de las mujeres en el ámbito laboral (informe «Mujeres en la gestión empresarial», «Encuesta de diagnóstico sistemas de mercado», el proyecto «La debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos en relación con la cadena de suministros»). El COHEP señala que el 98 por ciento de las empresas consultadas en el ámbito del proyecto «la Debida Diligencia Empresarial en materia de Derechos Humanos en relación con la Cadena de Suministros» otorgan iguales condiciones salariales entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo. Al tiempo que toma nota de esta información, la Comisión observa que los datos proporcionados no permiten comparar las remuneraciones de los hombres y mujeres en puestos y a niveles de responsabilidad diferentes pero que pueden ser, no obstante, de igual valor. Al hacerlo, la Comisión llama nuevamente la atención del Gobierno de que el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor no solo requiere la igualdad de remuneración por un trabajo que sea igual sino también igualdad de remuneración por trabajos diferentes pero que, sin embargo, son de igual valor (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 667 y 679). **A efectos de poder realizar un análisis detallado y con todos los elementos de información de la brecha de remuneración por motivo de género, la Comisión pide al Gobierno que realice todos los esfuerzos para compilar la estadística lo más completa posible en relación con el nivel de remuneración entre hombres y mujeres en los sectores privado y público. Al respecto, la Comisión se remite en particular a su observación general sobre la aplicación del Convenio adoptada en 1998.**

Artículo 1, b). Trabajo de igual valor. Legislación. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que los artículos 367 del Código del Trabajo y 44 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM), así como el Decreto núm. 27-2015 no garantizan la aplicación del principio para trabajos de igual valor, y pidió al Gobierno que informara sobre cualquier enmienda legislativa. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que: 1) la reforma de la normativa laboral comienza por someter al Consejo Económico y Social (CES) la intención de reforma o modificación del Código del Trabajo, y 2) el Instituto Nacional de la Mujer (INAM) ha dado inicio a un planteamiento de una reforma de la LIOM y se han llevado a cabo múltiples reuniones con representaciones de diversas instituciones del Estado y de la sociedad civil al respecto, y 3) se informó a las autoridades de alto mando para que comiencen a tomar las medidas necesarias para adecuar la legislación laboral con los convenios internacionales. La Comisión también toma nota de que, en sus observaciones, el COHEP indica que no se ha convocado a ninguna gremial de empleadores para analizar la reforma de la LIOM ni se ha llevado al CES. **La Comisión confía en que se tomarán las medidas necesarias para que en la legislación se refleje debidamente el principio la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres para trabajos que sean de naturaleza distinta, aunque, no obstante, de igual valor y pide al Gobierno que proporcione información al**

respecto. La Comisión también recuerda la importancia de las consultas con los interlocutores sociales en el proceso de reforma de la legislación laboral, y confía en que el Gobierno garantizará esta situación en relación con cualquier medida que implemente el principio del Convenio.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Hungría

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1961)

Artículo 1 del Convenio. Discriminación en el empleo y la ocupación. Legislación. La Comisión reitera sus comentarios anteriores sobre el Código del Trabajo, de 2012, en los que tomó nota de que, si bien prevé el principio de igualdad de trato (artículo 12), no prohíbe explícitamente la discriminación ni enumera ninguno de los motivos prohibidos de discriminación ni se refiere a los motivos prohibidos que figuran en la Ley de Igualdad de Trato, de 2003. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno indica que no se han realizado enmiendas legislativas a este respecto porque considera que la legislación actual ofrece suficientes garantías contra la discriminación a todos los empleados. **Recordando que la aplicación del Convenio presupone el establecimiento de un marco legislativo claro y completo, así como medidas para garantizar que el derecho a la igualdad y a la no discriminación es efectivo en la práctica, la Comisión pide al Gobierno que se tomen medidas, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con miras a que se enmiende el Código del Trabajo a fin de incluir disposiciones que definan y prohíban la discriminación directa e indirecta en todos los aspectos del empleo y la ocupación basada, al menos, en todos los motivos que figuran en el artículo 1, 1), a), del Convenio.**

Aplicación. Inspección del trabajo. La Comisión recuerda que, tras una enmienda de 2012 a la Ley sobre la Inspección del Trabajo, de 1996, el cumplimiento de las disposiciones en materia de igualdad de trato ya no es competencia de la inspección del trabajo. Ahora es un tema del que se ocupa completamente la Autoridad sobre igualdad de trato (ETA). La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la enmienda se realizó porque los inspectores del trabajo no tenían el suficiente nivel de conocimientos especializados para abordar los casos de discriminación, pero que siguen pudiendo detectar estos casos y remitiéndolos a la autoridad competente. A este respecto, la Comisión recuerda la importancia de formar a inspectores del trabajo con el fin de mejorar sus capacidades para prevenir, detectar y subsanar los casos de discriminación. También recuerda que los inspectores del trabajo, que pueden acceder de forma regular a los lugares de trabajo y a los trabajadores y los empleadores, tienen una función fundamental en lo que respecta a la prevención, la detección y el abordaje de la discriminación y a la promoción de la igualdad en el empleo y la ocupación. La Comisión observa que esa función es diferente de la que desempeña la ETA, aunque es complementaria. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que ejecute programas de formación adecuados a fin de que los inspectores del trabajo puedan prevenir, detectar y subsanar de forma eficaz los casos de discriminación en el empleo y la ocupación. También pide al Gobierno que considere la posibilidad de revisar las competencias de la inspección del trabajo con miras a ampliarlas a fin de que cubran la legislación en materia de igualdad de trato, y que proporcione información a este respecto. Asimismo, solicita al Gobierno que proporcione información sobre: i) la manera en que cooperan la inspección del trabajo y la Autoridad sobre igualdad de trato, y ii) el número y la naturaleza de casos de discriminación en el empleo y la ocupación remitidos a dicha Autoridad por la inspección del trabajo, así como sobre las bases de discriminación invocadas y su resultado.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

India

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1958)

Artículo 1, a), del Convenio. Definición de la remuneración. La Comisión toma nota, a partir de la memoria del Gobierno, de que el Código de Salarios fue aprobado y promulgado en 2019, sustituyendo a la Ley de Igualdad de Remuneración (ERA), de 1976, la Ley del Pago de Salarios, de 1936, la Ley del Salario Mínimo, de 1948, y la Ley de Pago de Bonificaciones, de 1965. La Comisión observa que, en virtud del artículo 2, y) del Código, el término «salario» se define como «toda remuneración —ya sea en forma de sueldo, retribuciones o de otro modo—, expresada en dinero o traducible a esos términos, que deberá percibir una persona empleada como pago por su empleo o trabajo realizado en calidad de tal, siempre y cuando se hayan cumplido, de forma expresa o tácita, las condiciones del empleo, y que comprende su remuneración básica, los subsidios por carestía de vida y el subsidio de retención, si lo hubiera». La Comisión también toma nota de que a efectos de la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que figura en el artículo 3 del Código, el término «salario» incluye también: las dietas por transporte o el valor de cualquier asignación de viaje, el subsidio para el alquiler de vivienda, la remuneración pagadera en virtud de cualquier laudo o acuerdo entre las partes o de una orden de un tribunal o juzgado, y cualquier prestación por horas extraordinarias (artículo 2, apartado y), incisos d), f), g) y h)). Sin embargo, el Código excluye

explícitamente de la definición de «salario» otros emolumentos como las primas, la contribución pagada por el empleador a cualquier fondo de pensiones o cualquier gratificación pagadera al término del empleo. La Comisión recuerda que en el *artículo 1, a)*, del Convenio se establece una definición muy amplia de «remuneración» que comprende no solo «el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo», sino también «cualquier emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador en concepto del empleo de este último». La «remuneración» en virtud del Convenio incluye las diferencias salariales o los aumentos de salario, los subsidios por costo de vida, los subsidios familiares, las asignaciones o gastos de viaje, el uso de una vivienda y las asignaciones para vivienda. También incluye las retribuciones en especie tales como el alojamiento y las dietas, y comprende todas las prestaciones pagadas en conformidad con los sistemas de seguro social a cargo de las empresas o industrias interesadas (véase el Estudio general de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrs. 686 a 692). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que considere la posibilidad de modificar la definición de «salario» que figura en el artículo 2, y), del Código de Salarios, a fin de permitir una definición amplia que incluya cualquier otro tipo de emolumento, según lo dispuesto en el artículo 1, a), del Convenio.**

Artículo 1 b). Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. Desde hace varios años, la Comisión señala el carácter más limitado de las disposiciones de la Constitución de la India (artículo 39, d)) y de la ERA (artículos 2, h), y 4), en comparación con el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor*, en los términos establecidos en el Convenio. En particular, la Comisión tomó nota de que, en virtud de las mencionadas disposiciones legislativas, el principio de igualdad de remuneración se aplica a un «trabajo de naturaleza similar» en lugar de a un «trabajo de igual *valor*». En su observación anterior, la Comisión observó que el Gobierno estaba consolidando su legislación laboral en cuatro códigos, incluido un Código de Salarios, que abarcaría algunas de las cuestiones abordadas en la ERA, y pidió al Gobierno que aprovechara esta oportunidad para asegurar que el principio del Convenio se incorpora plenamente en la legislación. La Comisión observa que el artículo 3, 1), del Código de Salarios prohíbe «la discriminación en un establecimiento o en cualquier unidad del mismo entre los empleados por motivo de género en cuestiones relativas a los salarios que cualquier empleado perciba del mismo empleador por realizar el mismo trabajo o un trabajo de naturaleza similar». En virtud del artículo 4, toda controversia sobre si un trabajo es de la misma naturaleza o de naturaleza similar será decidida por la autoridad que designe el Gobierno. La Comisión observa con **preocupación** que en el artículo 2, v), se define «el mismo trabajo o trabajo de naturaleza similar» en los mismos términos restrictivos que los que utilizaba la ERA: a saber, como «el trabajo para el cual las aptitudes, el esfuerzo, la experiencia y la responsabilidad requeridos son los mismos cuando lo realizan los empleados en condiciones de trabajo similares y la diferencia, si la hubiere, entre las aptitudes, el esfuerzo, la experiencia y la responsabilidad requeridos para los empleados de cualquier sexo no tienen ninguna trascendencia práctica en relación con las condiciones de empleo». Observa que el Gobierno considera que esta definición es equivalente al concepto de «trabajo de igual *valor*». Sin embargo, la Comisión opina que esta definición es más limitada que el concepto de «trabajo de igual *valor*» consagrado en el Convenio. En efecto, para determinar si dos empleos tienen el mismo valor, hay que tener en cuenta su valor global. A este respecto, la Comisión recuerda que la definición debería permitir un amplio ámbito de comparación, que incluya pero que vaya más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», «el mismo» o «similar», y que englobe también trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente que sin embargo son de igual *valor*. La comparación del *valor* relativo del trabajo realizado en profesiones que pueden requerir diversos tipos de calificaciones, responsabilidades o condiciones de trabajo, pero que sin embargo representan en general un trabajo de igual *valor*, es esencial para eliminar la discriminación salarial resultante del hecho de que el *valor* del trabajo realizado por mujeres y hombres esté condicionado por los prejuicios de género (véase el Estudio general de 2012, párrafos 673 a 675). La Comisión también señala a la atención del Gobierno el hecho de que el Convenio incluye, pero no limita, la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual *valor* a hombres y mujeres «en el mismo lugar de trabajo», y establece que este principio debe aplicarse en diferentes empresas de modo que permita una comparación mucho más amplia entre los empleos desempeñados por las mujeres y los hombres. Así pues, en el Convenio se pide que el margen de comparación entre los trabajos realizados por hombres y mujeres sea tan amplio como lo permita el nivel en el cual se definen las estructuras, los sistemas y políticas salariales (véase el Estudio General de 2012, párrafos 697 y 698). **Al tiempo que recuerda que plantea esta cuestión desde 2002, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que: i) se enmiende el Código de Salarios para dar plena expresión al principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tal como se consagra en el Convenio, y ii) su aplicación no se limite a los trabajadores del mismo lugar de trabajo, sino que se extienda a diferentes empresas y sectores. También pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 3 del Código de Salarios y que indique cuál es la autoridad competente para abordar las controversias planteadas en virtud del artículo 4.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Indonesia

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1958)

Artículo 1, b), del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión recuerda que durante años ha estado pidiendo al Gobierno que mejore la aplicación del Convenio, en particular revisando la Ley núm. 13/2003 sobre la Mano de Obra (en adelante, Ley sobre la Mano de Obra), con el fin de dar expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor*. Ello debido a que la Ley sobre la Mano de Obra, leída conjuntamente con sus notas explicativas, solo prevé, en términos generales, la igualdad de oportunidades (artículo 5) y la igualdad de trato (artículo 6) sin discriminación basada en el sexo. La Comisión consideró que, si bien dichas disposiciones generales son importantes, no bastan para dar cumplimiento al Convenio, ya que no incluyen el concepto de «trabajo de igual *valor*». La Comisión recuerda asimismo que, en su observación anterior, saludó el artículo 11 del reglamento núm. 78 de 2015 sobre salarios, que establece que «todo trabajador tiene derecho a una remuneración igual por un trabajo de igual valor». Sin embargo, también tomó nota de que la disposición se formula en términos generales y ya no se refiere a la no discriminación entre hombres y mujeres. Por consiguiente, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre: 1) la manera en que los artículos 5 y 6 de la Ley núm. 13/2003 de la Mano de Obra y el artículo 11 del reglamento núm. 78 de 2015 se aplican en la práctica, incluida cualquier violación relativa específicamente al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor que se haya detectado, o señalado a la atención de los servicios de inspección del trabajo, y sobre cualquier medida adoptada para poner remedio a dichas violaciones, y 2) sobre cualquier resolución administrativa o judicial que aplique el principio del Convenio. La Comisión también alentó al Gobierno a que contemplara, tan pronto como surgiera la oportunidad, la revisión y modificación de la Ley de la Mano de Obra, con el fin de dar expresión legislativa explícita al principio del Convenio, y le pidió que proporcionara información sobre cualquier consulta celebrada con los interlocutores sociales a este respecto.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que no ha habido casos de discriminación salarial basada en el género. El Gobierno también informa de que la aplicación del principio del Convenio se garantiza en la práctica a través de: 1) la obligación de las empresas de establecer estructuras y escalas salariales que se aplican a sus empleados y de informarles acerca de dichas estructuras y escalas, y 2) el establecimiento de sanciones administrativas para los casos de incumplimiento. El Gobierno señala que, en 2019, se informó de que 9 602 empresas estaban preparando una estructura y escala salarial, y que no se han encontrado diferencias entre hombres y mujeres en las estructuras y escalas salariales examinadas. La Comisión también toma nota de que el Gobierno, en colaboración con los interlocutores sociales y la OIT, está promoviendo la aplicación de las normas internacionales del trabajo por las empresas de exportación del sector de la confección.

Si bien toma nota de que el Gobierno señala que no se encontró discriminación salarial entre hombres y mujeres en la estructura y escala salarial de las empresas examinadas, la Comisión también toma nota de que no se proporciona información sobre la manera en que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por «un trabajo de igual *valor*» se garantiza en el diseño de la estructura y escala salarial. La Comisión recuerda que el concepto de «trabajo de igual *valor*» requiere ir más allá de la garantía de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba la igualdad de remuneración por trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de «igual *valor*». Esto es fundamental dada la segregación laboral por motivo de género en el mercado de trabajo debida a las actitudes históricas y los estereotipos relativos a las aspiraciones, preferencias y capacidades de las mujeres, que han llevado a que ciertos trabajos sean realizados fundamentalmente por mujeres, como las profesiones relacionadas con el cuidado. Con frecuencia, los trabajos considerados como «femeninos» están infravalorados en comparación con los trabajos de igual *valor* desempeñados por los hombres, cuando se determinan las tasas salariales (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 673). ***Habida cuenta de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que: i) indique la manera en que se garantiza que los procedimientos adoptados para determinar los salarios (incluidos los aumentos salariales) están exentos de prejuicios de género y que el trabajo realizado por mujeres no se infravalora en comparación con el trabajo realizado por hombres, que es diferente y requiere otras capacidades mientras que se les asignan diferentes responsabilidades en diferentes condiciones de trabajo; ii) proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas a fin de garantizar la aplicación del principio del Convenio en el diseño de estructuras y escalas salariales, y iii) transmita información sobre todas las medidas específicas adoptadas para sensibilizar acerca del principio del Convenio a los funcionarios gubernamentales, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones, en particular en el sector de la confección. La Comisión también alienta al Gobierno a considerar la posibilidad de revisar y enmendar la Ley de la Mano de Obra con el fin de dar expresión legislativa explícita al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en consulta con los interlocutores sociales, y pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los cambios que se produzcan a este respecto.***

Artículo 2, párrafo 2, a). Disposiciones discriminatorias en lo que respecta a las prestaciones y asignaciones. Durante más de diez años, la Comisión ha estado señalando a la atención del Gobierno que el artículo 31, párrafo 3, de la Ley núm. 1/1974 del Matrimonio, que establece que el esposo es el cabeza de familia, puede tener un impacto discriminatorio en las prestaciones y asignaciones relacionadas con el empleo de la mujer, dado que se parte del supuesto de que las mujeres que integran la fuerza de trabajo son solteras o buscan simplemente ingresos complementarios, y que estas no suelen tener derecho a prestaciones familiares. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere al artículo 6 de la Ley de la Mano de Obra y al artículo 11 del reglamento núm. 78 de 2015 sobre salarios, que se han mencionado anteriormente, y explica que, a través de acuerdos de empleo, reglamentos de empresa o convenios colectivos pueden establecerse disposiciones más detalladas sobre los componentes salariales. La Comisión también toma nota de que el Gobierno señala que «continúa esforzándose por garantizar que los acuerdos de empleo, reglamentos de empresa o convenios colectivos no contienen disposiciones que establezcan normas inferiores a las previstas en las leyes y reglamentos». Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la Ley del Matrimonio no se utiliza como referencia cuando se regulan las relaciones de trabajo. La Comisión recuerda que la diferencia de trato en materia de remuneración suele estar vinculada al supuesto expreso o implícito de que el hombre es el «sostén de la familia» o el «cabeza de familia» a efectos de la percepción de determinadas asignaciones o prestaciones y toma nota de la posibilidad de permitir que ambos cónyuges escojan cuál de ellos se beneficiará de esas prestaciones, en lugar de partir del principio de que se deberían pagar sistemáticamente al hombre (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 693). ***Habida cuenta de todo lo anterior, la Comisión alienta al Gobierno a recabar información, en colaboración con los interlocutores sociales, sobre el acceso de las mujeres a asignaciones familiares y prestaciones relacionadas con el empleo en la práctica, y le pide que proporcione información a este respecto. Entretanto, la Comisión solicita al Gobierno que informe sobre todas las medidas adoptadas para garantizar que las mujeres no sean objeto de discriminación directa o indirecta en lo que respecta a las asignaciones familiares y las prestaciones relacionadas con el empleo.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1999)

Artículos 2 y 3 del Convenio. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En su observación anterior, la Comisión pidió al Gobierno que siguiera adoptando medidas específicas, en colaboración con los interlocutores sociales, para abordar la significativa segregación ocupacional de género y que proporcionara información sobre los resultados obtenidos en relación con la implementación del Plan nacional estratégico de acción para 2013-2019, elaborado por el grupo de trabajo nacional sobre igualdad de oportunidades en el empleo (EEO). Además, la Comisión pidió al Gobierno: 1) que proporcionara información detallada sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de género en el sector público, incluidas las medidas para mejorar la representación de las mujeres entre el personal permanente, y 2) que continuara transmitiendo información estadística detallada sobre la distribución de hombres y mujeres en los diversos puestos y ocupaciones en la administración pública. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que ha llevado a cabo diversas actividades de sensibilización y capacitación en materia de igualdad y no discriminación con arreglo al Plan nacional estratégico de acción del EEO. Sin embargo, la Comisión observa que el Gobierno no proporciona más información sobre las acciones llevadas a cabo ni sobre los resultados alcanzados en lo que respecta a abordar la segregación ocupacional de género. En lo que respecta a la promoción de la igualdad de género en el sector público, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere al Reglamento núm. 14, de 2018, sobre el proceso de contratación, e indica que el proceso de contratación se basa en las competencias de los candidatos. El Gobierno añade que las mujeres representan el 51 por ciento del total de los 4,1 millones de funcionarios públicos.

La Comisión toma nota de que, según la base de datos de la OIT sobre estadísticas del trabajo (ILOSTAT), la proporción de mujeres en edad de trabajar que participan en la fuerza de trabajo es del 51 por ciento, en comparación con el 78 por ciento de los hombres en edad de trabajar. También toma nota de que, según el informe de investigación de la OIT titulado «*Leading to Success: The business case for women in business and management in Indonesia*», de junio de 2020 (proyecto de la OIT sobre las mujeres en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM)), las mujeres están sobrerrepresentadas en los empleos temporales o a tiempo parcial y constituyen la mayor parte de los empleados del sector servicios. En lo que respecta a las mujeres en la agricultura, la Comisión toma nota de que, según el Informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho a la alimentación sobre su visita a Indonesia, las mujeres que trabajan en la agricultura reciben salarios más bajos que los de los hombres y muchas de ellas tienen trabajos informales en condiciones precarias (A/HRC/40/56/Add.2, 28 de diciembre de 2018, párrafo 54). La Comisión también toma nota de que, según la misma fuente, la Ley núm. 18/2012 sobre los Alimentos, la Ley núm. 19/2013 relativa a la Protección y el Empoderamiento de los Agricultores y la Ley núm. 7/2016 relativa a la protección y el empoderamiento de los pescadores, los piscicultores y los salineros no reconocen explícitamente a las mujeres como partes interesadas. A este respecto, la Relatora Especial hace hincapié en que en las leyes en las que se reconoce a las mujeres se considera que su papel está en el hogar y que no es

parte integrante de la producción de alimentos. Esta falta de reconocimiento adecuado socava aún más los derechos de las mujeres a la seguridad social y a los programas de bienestar y las deslegitima como trabajadoras agrícolas (párrafo 55). ***Habida cuenta de lo anterior, la Comisión alienta al Gobierno a que realice, en cooperación con los interlocutores sociales, una evaluación de las medidas adoptadas hasta ahora para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, tanto en el sector público como en el sector privado, incluidas las medidas adoptadas con arreglo al Plan nacional estratégico de acción para 2013-19 del EEO. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información sobre los resultados logrados y los obstáculos identificados, así como sobre todas las medidas de seguimiento previstas y llevadas a cabo, en particular en lo que respecta a la segregación ocupacional de género. La Comisión también pide al Gobierno que: i) indique si el EEO ha establecido un nuevo plan de acción; ii) proporcione información sobre las medidas adoptadas para promover la aplicación del principio del Convenio a los trabajadores y las trabajadoras rurales, y iii) transmita información estadística actualizada sobre la distribución de hombres y mujeres en los diversos sectores, ocupaciones y puestos, de la economía formal y de la economía informal.***

Artículo 3, e). ***Acceso a la formación y orientación profesionales.*** En su observación anterior, la Comisión pidió al Gobierno: 1) que adoptara nuevas medidas para promover el acceso de las mujeres a una variedad más amplia de cursos de formación profesional y de ocupaciones, incluidos aquéllos en los que tradicionalmente participan los hombres y aquéllos que ofrecen oportunidades de ascenso, y que proporcionara información sobre los resultados obtenidos, y 2) que continuara proporcionando información estadística detallada, desglosada por sexo, sobre las tasas de participación de hombres y mujeres en los diversos sectores y ocupaciones de las economías formal e informal, y sobre el número de hombres y mujeres que participan en la formación profesional, especificando el tipo de cursos a los que asisten. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que ha realizado esfuerzos para incrementar el acceso de la población a los centros de formación. La Comisión también observa que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno, en 2018, las mujeres representaron el 37,7 por ciento de todos los aprendices y la mayoría de las mujeres participaron en formaciones en materia de administración y gestión de empresas, confección, procesamiento, y estética. La Comisión toma nota de que según el informe de investigación titulado «*Leading to Success: The business case for women in business and management in Indonesia*»: 1) el número de mujeres que finalizan la enseñanza superior es mayor que el de hombres y, más concretamente, que las mujeres representaban el 16 por ciento de todos los diplomados de la enseñanza superior, en 1993 y el 59 por ciento en 2018, y 2) aunque la mayor parte (el 63 por ciento) de los que han cursado estudios superiores en ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas siguen siendo hombres, cada vez hay más mujeres que entran en estos campos y profesiones. La Comisión nota que, si bien se han realizado algunos progresos, parece que persiste la segregación de género en la formación profesional. ***La Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para promover el acceso de las mujeres a una gama más amplia de cursos de formación profesional y de ocupaciones, incluidos aquéllos en los que tradicionalmente participan los hombres y aquéllos que ofrecen oportunidades de ascenso, y que proporcione información sobre los resultados alcanzados y sobre el número de hombres y mujeres que participan en la formación profesional, especificando el tipo de cursos a los que asisten.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

República Islámica del Irán

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1964)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículos 1 y 2 del Convenio. ***Discriminación por motivos de sexo. Restricciones legales en relación con el empleo de las mujeres.*** La Comisión recuerda que desde hace varios años se refiere a la cuestión de la necesidad de derogar o enmendar el artículo 1117 del Código Civil, que autoriza a un marido a oponerse a que su mujer ejerza una ocupación o profesión técnica que a criterio de él sea incompatible con los intereses de la familia o su dignidad o la de su mujer. El Gobierno indicó en su última memoria que el artículo 1117 había sido sometido a la Comisión parlamentaria de asuntos legales y judiciales para su revisión. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno según la cual el artículo 1117 del Código Civil se remonta a 1935 y, hoy día, los jueces lo interpretan y aplican de una manera restrictiva y en circunstancias determinadas. El Gobierno considera que la aplicación de dicho artículo no otorga al marido «control absoluto sobre el derecho de su mujer a trabajar». Para corroborar esta afirmación, el Gobierno proporciona los sumarios de varias causas judiciales en las que los tribunales anularon las solicitudes de los maridos al estimar que la ocupación de la mujer no era incompatible con «la dignidad y el honor de la familia ni suponía un trastorno para la vida cotidiana de la pareja». La Comisión toma nota de que el Gobierno explica nuevamente que hay

una cierta reciprocidad en la legislación, y se refiere a estos efectos al artículo 18 de la Ley de Protección de la Familia, que establece el derecho de la mujer, cuando concurren determinadas circunstancias, de prohibir a su marido que participe en un trabajo. La Comisión observa que dar a ambos cónyuges el derecho a limitar la decisión de trabajar del otro, particularmente cuando el marido tiene una mayor oportunidad para ello, no significa que dichas disposiciones no sean discriminatorias. La Comisión observa, además, que, según el informe de la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en la República Islámica del Irán, 2017, no se ha permitido a varias atletas participar en torneos internacionales, ya sea por orden de organismos deportivos estatales, ya sea de sus respectivos maridos (A/72/322, 14 de agosto de 2017, párrafo 92). **Al tiempo que señala que viene planteando esta cuestión desde 1996, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para derogar o modificar el artículo 1117 del Código Civil a fin de garantizar que las mujeres tengan derecho, en la legislación y en la práctica, a ejercer libremente cualquier empleo u ocupación que estimen conveniente.**

Proyecto de plan integral de excelencia de la población y la familia y otras medidas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el proyecto de Plan integral de excelencia de la población y la familia (proyecto de ley núm. 315), que introduce una jerarquía en las prácticas de contratación de las instituciones, tanto públicas como privadas (los puestos de trabajo se asignarán en primer lugar a los hombres con hijos, luego a los hombres casados sin hijos y por último a las mujeres con hijos), ha sido revisado por un nuevo proyecto de Plan integral de excelencia de la población y la familia (proyecto de ley núm. 264). Este nuevo proyecto de ley núm. 264 tiene el mismo objetivo que el proyecto de ley anterior, a saber, alcanzar una tasa de fertilidad de 2,5 hijos por mujer para 2025. La Comisión tomó nota de que, mientras numerosas disposiciones del proyecto de ley anterior han sido modificadas, el proyecto de ley núm. 264 mantiene algunas de las prioridades en materia de contratación: el artículo 10 dispone que los departamentos gubernamentales y no gubernamentales darán prioridad en el empleo a los hombres casados con o sin hijos y que solo se autoriza el empleo de las personas solteras en ausencia de solicitantes casados calificados. Sin embargo, el proyecto de ley núm. 264 también establece, introduciendo de esta forma una excepción a lo que se prevé en dicho artículo, que en ocupaciones tales como la medicina y la docencia, debido a la segregación por motivos de género, se debería dar prioridad a las mujeres y en los casos en que sea necesario tener en cuenta a las mujeres, la prioridad debería concederse a las mujeres con hijos y a las mujeres casadas sin hijos. El proyecto de ley núm. 264 también mantiene la mayoría de las disposiciones relativas al apoyo a la mujer en relación con la protección de la maternidad y las responsabilidades de familia, tales como la ampliación de la licencia por maternidad y las responsabilidades familiares, la ampliación a nueve meses de la licencia por maternidad retribuida y el derecho a regresar al empleo.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que sigue revisándose el proyecto de ley núm. 264 y de que se están considerando las preocupaciones formuladas anteriormente para la finalización del proyecto de ley. El Gobierno informa de que ha exhortado a las diversas instituciones y grupos de referencia a que manifiesten su opinión sobre el proyecto de ley. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno respecto a que se están considerando incentivos alternativos al fomento de las políticas demográficas. Si bien comprende la importancia de estas políticas, la Comisión sigue **preocupada** por el planteamiento adoptado en el proyecto de ley núm. 264 para restringir el acceso de las mujeres al empleo, especialmente de las mujeres solteras y las mujeres sin hijos, que infringen las disposiciones relativas a la protección contra la discriminación establecidas en el Convenio. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que garantice que las medidas adoptadas para promover las políticas de fomento demográfico y de protección de la maternidad no constituyen obstáculos para el empleo de las mujeres en la práctica. En concreto, la Comisión espera firmemente que se adopten medidas para suprimir todas las restricciones al empleo de la mujer en el proyecto de ley núm. 264 y para revisar la priorización del empleo de los hombres. Insta nuevamente al Gobierno a que garantice que no se adoptan medidas restrictivas en la práctica, relativas a la introducción de cuotas que sirven para limitar el empleo de las mujeres en el sector público.**

Acoso sexual. La Comisión **lamenta** tomar nota de que: 1) no se han adoptado medidas para modificar el Código del Trabajo de forma que se defina y prohíba explícitamente toda forma de acoso sexual en el trabajo, tanto contra el acoso sexual con contrapartida (*quid pro quo*) como el acoso sexual debido a un ambiente de trabajo hostil, y 2) no se ha proporcionado información sobre las medidas que se hayan podido adoptar. La Comisión toma nota de que el Gobierno considera que hay suficiente protección considerando: 1) la situación general de las mujeres en la sociedad debido a las normas culturales y religiosas predominantes en el país; 2) la protección que otorga la legislación penal contra la agresión y el acoso sexual, y 3) el reglamento general disciplinario que contiene la legislación laboral, en particular la normativa aplicable para los casos de incumplimiento e infracción de las directivas de disciplina laboral y el reglamento aplicable en los talleres, adoptadas en virtud del artículo 27, 2), del Código del Trabajo y de su reglamento disciplinario. La Comisión recuerda además que, en virtud del proyecto de ley sobre seguridad de las mujeres frente a la violencia se ha propuesto convertir en delito el acoso sexual en el trabajo. Toma nota de que, según la información complementaria presentada por el Gobierno, el proyecto de ley fue devuelto al Comité gubernamental encargado de los proyectos de ley, a finales de agosto de 2020, con algunas enmiendas introducidas por el poder judicial, y se encuentra actualmente en fase final de revisión. En este sentido, la

Comisión recuerda que poner coto al acoso sexual a través de procedimientos penales únicamente no es suficiente, debido a la sensibilidad de la cuestión, la dificultad de la prueba (en particular si no hay testigos), lo cual ocurre con frecuencia, y al hecho de que la ley penal se focaliza generalmente en la violación y en los actos inmorales y no en el amplio espectro de conductas que constituye acoso sexual en el empleo y la ocupación (véase el Estudio General de 2012, párrafo 792). Además, la Comisión toma nota de que la información del Gobierno sobre el establecimiento, en 2015, del Comité para la prevención de la violencia, que se encarga de todas las cuestiones relacionadas con la violencia, incluida la que se ejerce contra las mujeres. En la información complementaria, el Gobierno señala que estableció un grupo de trabajo especial sobre la «seguridad de las mujeres en el lugar de trabajo», integrado por académicos de los ámbitos de la sociología y la psicología, con la misión de determinar las cuestiones, los problemas y las preocupaciones de las mujeres en sus lugares de trabajo. La Comisión toma nota de esta información. **Al tiempo que recuerda que el Gobierno había asumido anteriormente que es preciso contar con una legislación transparente para que la protección contra el acoso sexual sea efectiva en la práctica, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que modifique el Código del Trabajo para definir y prohibir explícitamente cualquier forma de acoso sexual en el trabajo, tanto el acoso sexual con contrapartida (*quid pro quo*) como el acoso sexual debido a un ambiente de trabajo hostil, y a que suministre información sobre toda medida adoptada. Mientras tanto, pide al Gobierno que suministre copias de los modelos de reglamentos disciplinarios que han sido elaborados a fin de que los comités disciplinarios en el lugar de trabajo dispongan de ellos. La Comisión pide también al Gobierno que suministre información sobre los progresos realizados con respecto a la adopción y aplicación del proyecto de ley sobre seguridad de las mujeres contra la violencia y a que proporcione una copia del texto cuando haya sido adoptado. Por último, la Comisión pide al Gobierno que emprenda actividades específicas destinadas a prevenir el acoso sexual en el trabajo, a través del Comité para la prevención de la violencia y del grupo de trabajo especial sobre la seguridad de las mujeres en el lugar de trabajo, o a través de cualquier otro medio, en particular mediante campañas de sensibilización tanto a escala nacional como del lugar de trabajo, respecto a los sectores públicos y privados.**

Igualdad de oportunidad y trato entre hombres y mujeres. A fin de mejorar la igualdad de acceso de las mujeres a las oportunidades de empleo, el Gobierno señala que emprendió una revisión de las barreras culturales que impiden la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres, y organizó conferencias y talleres a nivel nacional y regional sobre esta materia. No obstante, la Comisión toma nota de que no se han comunicado los resultados de esta revisión. La Comisión saluda la aprobación de la Carta de Derechos de los Ciudadanos, 2016, en cuyo artículo 11 se establece que «las mujeres tienen el derecho de tomar parte activa y efectiva en la formulación de políticas, la legislación, la dirección, la aplicación y la supervisión, y a disfrutar de las mismas oportunidades sociales de acuerdo con los preceptos islámicos». La Comisión señala, no obstante, que en el informe de la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en el Irán se afirma que la Carta no tiene carácter vinculante y que apenas ofrece protección nueva a las mujeres y las minorías étnicas y religiosas (A/72/322, 14 de agosto de 2017, párrafos 7 y 8). Con respecto a su observación anterior, la Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que se han emprendido numerosas iniciativas para alentar la participación de la mujer en el mercado laboral y aumentar su representación en los puestos de dirección. Entre las medidas adoptadas, el Gobierno informa de la aprobación de una orden ejecutiva destinada a aumentar los puestos directivos de las mujeres hasta el 30 por ciento. El Gobierno también indica que ha aumentado el número de mujeres en los puestos de dirección en el ámbito rural, las oficinas de los gobernadores y de sus asesores, y las oficinas de los vicegobernadores. El Gobierno se refiere además a la preparación y aplicación del Plan Nacional (2015-2016) de apoyo al empoderamiento de las mujeres directivas y gobernadoras generales mediante talleres de capacitación y empoderamiento, impartidos a más de 1 900 mujeres de nivel medio de dirección en 31 provincias. En su información complementaria, el Gobierno indica que el número de mujeres directivas en el país ha aumentado en un 36 por ciento entre 2017 y 2019. La Comisión saluda la indicación del Gobierno de que, en 2019, el total de mujeres directivas en el país ascendía a 12 850, frente a 9 444 en 2017. Sin embargo, la Comisión también observa que, en 2019, las mujeres representaban únicamente el 5.5 por ciento de los directivos superiores, el 9,3 por ciento de los mandos intermedios y el 23 por ciento de los mandos básicos.

La Comisión toma nota de la información del Gobierno sobre el número de juezas en ejercicio. En respuesta a la solicitud anterior de la Comisión, el Gobierno indica que no se puede proporcionar el número exacto de juezas con derecho a emitir fallos porque no se recogen esos datos. A este respecto, la Comisión observa, a partir del informe de 2017 de la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos, que las mujeres siguen estando excluidas de determinadas ocupaciones, en particular, no pueden ser juezas autorizadas a dictar sentencias judiciales, aunque pueden ser nombradas juezas auxiliares (A/72/322, párrafo 87). La Comisión observa también que, según la memoria del Gobierno relativa a la aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), la participación económica de la mujer ha aumentado del 12,7 por ciento en 2014 al 17,3 por ciento en 2016, y se está aplicando un Plan de empleo inclusivo en virtud del cual se está prestando asistencia y apoyo a las mujeres para que trabajen desde su hogar. A este respecto, la Comisión observa que las mujeres representan más del 80 por ciento de los empleados en «trabajos a domicilio». El Gobierno indica además que ha prestado apoyo a la creación de empleo para las cooperativas rurales femeninas mediante la creación de unidades de microcrédito, y ha alentado a las

organizaciones y cooperativas rurales para el empoderamiento económico y la generación de ingresos de las mujeres rurales facilitando el acceso a los recursos de producción, la tierra, el capital y los derechos de propiedad. La Comisión observa también, a partir de la información complementaria del Gobierno, que debido a las condiciones económicas excepcionales causadas por la propagación de la COVID-19 en 2020, se estableció un grupo de trabajo económico para prestar apoyo a los hogares encabezados por mujeres en lo que respecta a su producción y sus medios de vida, incluso apoyando su empleo en talleres de producción de mascarillas y batas. Por último, el Comité observa que el Relator Especial lamenta que la discriminación por motivos de género impregna la sociedad y que los cambios en lo que respecta a la protección de la mujer contra la discriminación se produzcan con lentitud (A/75/213, 21 de julio de 2020, párrafo 46), y que a causa de la discriminación en el mercado laboral se siga prohibiendo a las mujeres trabajar en determinadas profesiones (A/HRC/37/68, 5 de marzo de 2018, párrafo 63). **Por ello, la Comisión pide al Gobierno: i) que intensifique sus esfuerzos para examinar y abordar los obstáculos vigentes en la práctica diaria a la igualdad de oportunidades y de trato de la mujer, incluidas las barreras culturales y los estereotipos; ii) promueva y aliente la participación de la mujer en el mercado de trabajo y en los puestos de adopción de decisiones en pie de igualdad con el hombre, y iii) proporcione estadísticas actualizadas desagregadas por sexo y ocupación tanto en el sector público como en el privado, incluido el número de juezas facultadas para dictar sentencia. Recordando la importancia de que el acceso de la mujer al mercado de trabajo no se circunscriba a un número limitado de empleos y ocupaciones o a estar confinada al hogar, la Comisión pide al Gobierno: i) que adopte medidas para asegurar que las mujeres tengan acceso a la igualdad de oportunidades y proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas o previstas con ese fin; ii) que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas para apoyar la iniciativa empresarial de las mujeres, incluidas las destinadas a los grupos desfavorecidos, las mujeres rurales y nómadas y los «hogares encabezados por mujeres»; iii) que proporcione información sobre los resultados obtenidos, y iv) que siga proporcionando información, incluidas las estadísticas, sobre el número de mujeres y hombres matriculados como estudiantes en universidades e instituciones de formación profesional y técnica y sus programas de estudio.**

Discriminación basada en la religión y el origen étnico. Con respecto a sus observaciones anteriores, la Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que las minorías reconocidas están representadas por cinco miembros en el Parlamento y también están presentes en los consejos urbanos y rurales. El Gobierno indica que, al igual que el resto de ciudadanos, los miembros de las minorías religiosas tienen acceso a la universidad. Sin embargo, la Comisión recuerda que las repercusiones prácticas de la Ley de Selección, que exige que los futuros funcionarios y empleados del Estado demuestren su lealtad a la religión del Estado (*aozinesh*), siguen siendo motivo de preocupación. Observa, a partir del informe de 2019 de la Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos, que, como resultado de esta práctica, las minorías religiosas, en particular los grupos religiosos no reconocidos, se enfrentan a graves obstáculos para obtener un empleo en el sector público, y que, según se informa, los empleadores privados también han seguido las directrices de los requisitos del *aozinesh*, discriminando así a los empleados potenciales no musulmanes (A/74/188, 18 de julio de 2019, párrafos 41 y 42). La Comisión recuerda que desde hace varios años viene planteando la cuestión de la situación de las minorías no reconocidas, en particular los miembros de la comunidad bahá'í. Observa que, de acuerdo al informe mencionado previamente, la exclusión de estos últimos de las escuelas y el empleo continúa (párrafo 50). **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para eliminar la discriminación en la legislación y en la práctica contra los miembros de las minorías religiosas, especialmente los grupos religiosos no reconocidos, en la educación, el empleo y la ocupación, y a que adopte medidas para fomentar el respeto y la tolerancia de todos los grupos religiosos en la sociedad. Una vez más, lamenta tomar nota de que no se proporcionó información sobre la función o las medidas del consejero especial del Presidente en materia de minorías religiosas y étnicas, y pide al Gobierno que proporcione esa información en su próxima memoria. La Comisión también pide al Gobierno que considere la posibilidad de enmendar o derogar la Ley de Selección a fin de garantizar que las personas de todas las religiones y orígenes étnicos tengan igual acceso al empleo y las oportunidades en los sectores público y privado, así como a las instituciones de capacitación y educación. Observando la falta de información al respecto, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione información sobre las tasas de participación en el mercado laboral de hombres y mujeres de las minorías religiosas.**

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de

medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población.

La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.

Artículo 3. a). Diálogo social. La Comisión toma nota de que, entre 2017 y 2019, el Gobierno organizó seis reuniones consultivas tripartitas para debatir cuestiones de índole laboral. También toma nota de la adopción y notificación, en 2019, de la Circular núm. 46532, en virtud de la cual todos los departamentos ejecutivos estarán obligados a tener en cuenta las opiniones de los grupos de trabajadores y empleadores y de otras organizaciones no gubernamentales en el momento de adoptar o modificar las circulares y los procedimientos relacionados con las empresas, y a invitar a su representante a asistir a las reuniones. En su información complementaria, el Gobierno informa de que, en cuatro provincias, se celebraron asambleas consultivas de mujeres expertas y de las élites políticas, sociales, económicas y culturales, con miras a un diálogo directo, transparente y práctico en favor de la mujer. **La Comisión saluda esas iniciativas y pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las actividades y los esfuerzos relativos a la cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover la aplicación del Convenio, en particular, a través de los diversos comités tripartitos.**

Aplicación. Al tiempo que toma nota de que el Gobierno reitera su voluntad de organizar, conjuntamente con el Centro Internacional de Formación de Turín, cursos de formación sobre las normas internacionales del trabajo, la Comisión confía en que esta cooperación tenga lugar en un futuro próximo. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione información sobre el número y la naturaleza de las quejas presentadas y de las controversias en relación con la discriminación en el empleo y la ocupación, y que indique el número de los casos presentados basados en discriminación por motivos de sexo. Reitera además su petición al Gobierno de que proporcione información sobre las actividades de la Comisión Islámica de Derechos Humanos, así como sobre las reclamaciones formuladas ante esta Comisión, los tribunales o cualquier otro órgano administrativo en relación con la discriminación en el empleo y la ocupación. La Comisión pide nuevamente al Gobierno que proporcione información sobre las medidas de sensibilización, educación y creación de capacidad destinadas a los empleadores y los trabajadores con objeto de garantizar una mejor comprensión de la forma de detectar y abordar la discriminación y promover mejor la igualdad en el empleo y la ocupación.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Iraq

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1959)

Artículos 2 y 3. Igualdad de oportunidades y de trato independientemente de la raza, el color, la religión o la nacionalidad. La Comisión observó anteriormente que según el informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre cuestiones de las minorías sobre su misión al Iraq (27 de febrero a 7 de marzo de 2016) las minorías étnicas y religiosas «han sufrido durante mucho tiempo la discriminación y la exclusión de ciertos mercados de trabajo, incluido el empleo en puestos del gobierno y del sector público» y que «esa exclusión debe abordarse, entre otras cosas mediante la aplicación de políticas de acción afirmativa cuando sea necesario, para garantizar que las instituciones iraquíes reflejen mejor la diversidad dentro de la sociedad». La Comisión también observó, a partir de ese informe, que el Gobierno estaba examinando un proyecto de ley sobre la protección de la diversidad y la lucha contra la discriminación y un proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los grupos religiosos y étnicos minoritarios (A/HRC/34/53/Add.1, 9 de enero de 2017, párrafos 18 y 75). La Comisión pidió al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas para hacer frente a la discriminación que sufrían las minorías étnicas y religiosas en el empleo y la ocupación. La Comisión observa que, en su memoria, el Gobierno no proporciona información sobre ese punto. No obstante, la Comisión también toma nota de que, en sus observaciones finales de 2019, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) expresa su preocupación por la persistencia de la discriminación racial estructural, la marginación y la estigmatización de los afrodescendientes, que se ven «desproporcionadamente afectados por la pobreza y la exclusión social y sufren una discriminación que les impide disfrutar plenamente de sus derechos a un nivel de vida adecuado, a la educación, la salud, la vivienda y el empleo». El CERD también expresa su preocupación por la situación de los ciudadanos romaníes, que «no poseen documentos nacionales de identidad unificados, lo que al parecer los expone a la discriminación, en particular en el acceso al empleo». Además, la Comisión observa que el CERD lamentó la falta de información sobre las denuncias de discriminación racial recibidas por la Alta

Comisión de Derechos Humanos y los tribunales nacionales (CERD/C/IRQ/CO/22-25, 11 de enero de 2019, párrafos 15, 27 y 29). A este respecto, la Comisión desea señalar que la ausencia de denuncias y acciones judiciales por discriminación racial puede revelar una falta de legislación adecuada, un escaso conocimiento de los recursos jurídicos disponibles, una falta de confianza en el sistema judicial, un temor a las represalias o una falta de voluntad de las autoridades para enjuiciar a los autores de tales actos (véase el Estudio general de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 870). ***Al tiempo que reconoce la difícil situación que prevalece en el país, la Comisión pide al Gobierno que: i) proporcione información sobre los progresos realizados en la aprobación del proyecto de ley sobre la protección de la diversidad y la lucha contra la discriminación y del proyecto de ley sobre la protección de los derechos de los grupos religiosos y étnicos minoritarios; ii) intensifique sus esfuerzos y adopte medidas proactivas para hacer frente a la discriminación contra los grupos étnicos y religiosos minoritarios; iii) proporcione información sobre los efectos de esas medidas en el aumento del acceso de esos grupos al empleo y la ocupación, y iv) proporcione información estadística, desglosada por sexo, sobre el empleo de los grupos étnicos minoritarios y los sectores y ocupaciones en los que trabajan. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el número y la naturaleza de las denuncias presentadas ante los tribunales u otros órganos, como la Alta Comisión Iraquí de Derechos Humanos, relacionadas con la discriminación por motivos de raza, color, religión y ascendencia nacional, especificando las bases de discriminación invocadas en las mismas.***

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población.

La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Irlanda

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso Irlandés de Sindicatos (ICTU), recibidas el 31 de agosto 2019.

Artículos 1, 1), a), y 2 del Convenio. ***Discriminación en materia de género e igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.*** La Comisión recuerda que el artículo 41.2 de la Constitución dispone que «el Estado reconoce que, al permanecer en el hogar, la mujer proporciona al Estado un apoyo sin el que no se podría lograr el bien común» y que «el Estado deberá, por consiguiente, esforzarse por garantizar que las madres no estén obligadas por necesidad económica a realizar trabajos que les hagan desatender sus deberes en el hogar». En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de la declaración en materia de políticas de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda (IHREC), de junio de 2018, en la que pidió que el artículo 41.2 de la Constitución fuera equitativo en materia de género y que, en lo que respecta a la referencia a la «vida familiar», se entendiera que incluye una amplia gama de relaciones familiares y situaciones en las que los miembros de la familia no viven en la misma casa, y reconociera y apoyara la prestación de cuidados, incluyendo por los padres y otras personas que prestan cuidados familiares. Tomando nota del proceso en curso de revisión constitucional, la Comisión instó al Gobierno a proporcionar información sobre las medidas adoptadas para garantizar que el artículo 41.2 de la Constitución no alienta, directa o indirectamente, el trato estereotipado de las mujeres en el contexto del empleo y la ocupación. Toma nota de que, en su memoria, el Gobierno señala que el referéndum previsto sobre la cuestión se

pospuso y la cuestión se remitió a la Asamblea de Ciudadanos, integrada por un Presidente y 99 ciudadanos seleccionados al azar para que sean ampliamente representativos del electorado irlandés. La Comisión saluda el hecho de que, en febrero de 2020, una amplia mayoría de los integrantes de la Asamblea de Ciudadanos se expresó a favor de la supresión y/o la sustitución del artículo 41.2 de la Constitución. También toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, en la que se indica que las reuniones ulteriores de la Asamblea de Ciudadanos se pospusieron debido a la pandemia de COVID-19, pero que en julio de 2020 se realizó una reunión por video conferencia para examinar las propuestas y opiniones del público. El Gobierno indica que la situación se examina continuamente y que se espera que la Asamblea emita una serie de recomendaciones. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda, así como de la iniciativa de Asamblea de Ciudadanos, y que garantice que el artículo 41.2 de la Constitución de ninguna forma alienta, directa o indirectamente, el trato estereotipado de las mujeres en el contexto del empleo y la ocupación.**

Artículo 1, 1), a). Discriminación basada en la opinión política y el origen social. En su comentario anterior la Comisión instó de nuevo al Gobierno a que adoptara medidas para garantizar la protección legislativa contra la discriminación en el empleo y la ocupación basada en la opinión política y el origen social, y a que comunicara información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar dicha protección en la práctica. La Comisión recuerda de nuevo que las disposiciones legales que se adoptan para dar efecto al Convenio deberían incluir al menos todos los motivos de discriminación establecidos en el *artículo 1, 1), a)*, del Convenio. La Comisión saluda la declaración del Gobierno según la cual el Departamento de Justicia e Igualdad encargó una investigación sobre la posibilidad de añadir la situación socioeconómica como motivo de discriminación prohibido en la legislación en materia de igualdad, y las conclusiones deberían recibirse en otoño de 2020. Sin embargo, la Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno señala que no se prevén otros cambios en relación con la discriminación basada en la opinión política. A este respecto, la Comisión también toma nota de las observaciones del ICTU en las que se hace hincapié en que, a través del capítulo 6 del Acuerdo de Belfast (firmado el 10 de abril de 1998, también conocido como «el Acuerdo de Viernes Santo»), titulado «Derechos, salvaguardias e igualdad de oportunidades», el Gobierno de Irlanda se compromete a tomar medidas para garantizar que en Irlanda existe al menos una protección de los derechos humanos equivalente a la de Irlanda del Norte. En este sentido, la Comisión también toma nota de que el ICTU recuerda que la legislación de lucha contra la discriminación en Irlanda del Norte incluye la opinión política como motivo prohibido de discriminación. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información acerca de las conclusiones de la investigación sobre la posibilidad de incluir la situación socioeconómica como motivo prohibido de discriminación adicional en la legislación en materia de igualdad, así como sobre las medidas adoptadas o previstas en consecuencia. Insta de nuevo al Gobierno a que tome medidas para garantizar una protección legislativa formal contra la discriminación en el empleo y la ocupación basada en la opinión política y el origen social, y a que proporcione información sobre cómo se garantiza en la práctica la protección contra la discriminación basada en esos dos motivos.**

Artículo 1, 2). Requisitos exigidos para un empleo determinado. Con el fin de garantizar que cualquier excepción al principio de no discriminación consagrado en el Convenio se limita a los requisitos exigidos para un determinado empleo, en sus comentarios anteriores, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara medidas para modificar las partes correspondientes del artículo 2 de la Ley sobre Igualdad en el Empleo de 1998 (enmendado), que excluye de su ámbito de aplicación a «las personas empleadas en el domicilio de un tercero para proporcionar servicios personales a las personas que residan en dicho domicilio cuando estos servicios afectan a la vida privada o familiar de dichas personas» (de este modo, el artículo 2 permite a los empleadores de los trabajadores domésticos tomar decisiones de contratación en base a motivos discriminatorios). La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que no se han producido más cambios a este respecto. Por consiguiente, se ve obligada a referirse a lo que señaló en su comentario anterior en relación con lo que pueden considerarse «calificaciones exigidas para un empleo», y a recordar, de nuevo, que unas excepciones demasiado amplias en la legislación en materia de igualdad, que excluyan a los trabajadores domésticos de la protección contra la discriminación en lo que respecta al acceso al empleo, pueden conducir a prácticas discriminatorias por parte de los empleadores contra esos trabajadores, lo que es contrario al Convenio. La Comisión considera que el derecho a respetar la vida privada y familiar de las personas no debería interpretarse en el sentido de que se protege una conducta que infringe el derecho fundamental a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluida la conducta que consiste en dar un trato diferente a los candidatos a un empleo basándose en cualquiera de los motivos de discriminación mencionados en el *artículo 1, 1), a)*, del Convenio, cuando esto no esté justificado por los requisitos inherentes a un empleo en particular (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 830). A este respecto, la Comisión quiere señalar de nuevo a la atención del Gobierno que: 1) el Convenio no contiene ninguna disposición que limite su ámbito de aplicación en relación a ningún individuo o sector de actividad, y que 2) la protección prevista en el Convenio incluye todos los aspectos relativos al empleo y la ocupación, incluidos el acceso al empleo y a ocupaciones determinadas. **La Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte medidas para modificar las partes pertinentes del artículo 2 de la Ley sobre Igualdad en el Empleo, a fin de garantizar que las restricciones al derecho a la no discriminación**

en todos los aspectos del empleo y la ocupación se limitan a los requisitos exigidos para un empleo determinado, definidos estrictamente.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Islandia

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1963)

Artículo 1 del Convenio. Motivos prohibidos de discriminación. Durante algunos años, la Comisión ha estado pidiendo al Gobierno que tomara las medidas necesarias para la adopción de una legislación contra la discriminación que aborde todos los aspectos del empleo y la ocupación y que abarque al menos todos los motivos que figuran en el artículo 1, 1), a), del Convenio. La Comisión toma nota de la adopción, en 2018, de dos textos legislativos que cubren la igualdad de trato y la no discriminación: 1) la Ley núm. 85 sobre la igualdad de trato independientemente de la raza y el origen étnico, que prevé la igualdad de trato de las personas sin tener en cuenta su raza y origen étnico en todos los ámbitos de la sociedad, con la excepción del mercado de trabajo, y 2) la Ley núm. 86 sobre la igualdad de trato en el mercado de trabajo. La Comisión toma nota de que el artículo 1 de la Ley núm. 86 prevé la igualdad de trato de los individuos en el mercado de trabajo, independientemente de su raza, origen étnico, religión, modo de vida, discapacidad, capacidad reducida para trabajar, edad, orientación sexual, identidad de género, características sexuales o expresión de género. La Ley se aplica, inter alia, en lo que respecta a: a) el acceso a los empleos, el empleo por cuenta propia o los sectores profesionales, incluso en lo que respecta a la contratación y el ascenso, b) el acceso al asesoramiento educativo y profesional, y la educación y la formación profesional, c) las decisiones en materia salarial y otras condiciones de servicio, y el preaviso de la terminación de la relación de trabajo, y d) la participación en organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluidos los servicios que ofrecen a sus afiliados. La Comisión acoge con agrado la inclusión de una serie de motivos prohibidos de discriminación en la Ley núm. 86, pero observa que no cubre todos los motivos de discriminación que figuran en el artículo 1, 1), a), del Convenio, en particular, el color, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar la Ley núm. 86 a fin de incluir todos los motivos que se enumeran en el artículo 1, 1), a), del Convenio, en particular el color, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Israel

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1965)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

Artículo 2 del Convenio. Aplicación del principio del Convenio a los cuidadores en régimen interno. En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló que los cuidadores en régimen interno estaban excluidos de la aplicación de la Ley sobre las Horas de Trabajo y Descanso, de 1951, y en particular de las disposiciones relativas al pago de las horas extraordinarias, y pidió al Gobierno: 1) que prosiguiera sus esfuerzos para encontrar una solución idónea para garantizar que el trabajo de los cuidadores en régimen interno, que es un sector en el que predominan las mujeres, no se infravalore debido a los estereotipos de género; 2) que definiera los datos de referencia o hitos que permiten evaluar los progresos realizados para alcanzar los objetivos del Convenio según plazos establecidos, y 3) que transmitiera información sobre toda medida adoptada para sensibilizar a usuarios y beneficiarios de los servicios de cuidados respecto de la necesidad de reconocer el valor del trabajo de prestación de cuidados. La Comisión concluyó recordando al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT a tal efecto. La Comisión señala que el Gobierno reitera que no hay discriminación en materia de remuneración entre un cuidador nacional y otro extranjero, y que falta información en lo que respecta al bajo nivel de remuneración en este sector, en el que predominan las mujeres. Además, indica que el Gobierno también reitera que está realizando esfuerzos para mejorar esta situación. Asimismo, la Comisión se refiere a sus comentarios sobre la aplicación de Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). **La Comisión pide de nuevo al Gobierno: i) que informe sobre sus esfuerzos para garantizar que el trabajo de los cuidadores en régimen interno, que es un sector en el que predominan las mujeres, no se infravalore debido a los estereotipos de género; ii) que determine los datos de referencia o hitos que permiten evaluar los progresos realizados para alcanzar los objetivos del Convenio según plazos establecidos, y iii) que transmita información sobre toda medida adoptada para sensibilizar a los usuarios y beneficiarios de los servicios de prestación de cuidados, y al público en general, respecto de la necesidad de reconocer el valor del trabajo de prestación de cuidados. La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT a estos efectos.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1959)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículo 1, 1), a), del Convenio. Discriminación basada en motivos de sexo, raza, color o ascendencia nacional. Cuidadores extranjeros en régimen interno. La Comisión recuerda que, en sus comentarios anteriores, tomó nota de que, si bien la decisión del Tribunal Superior de Justicia en el caso *Yolanda Gloten Vs. el Tribunal Nacional del Trabajo* (HCJ 1678/07), de 29 de noviembre de 2009, confirmó la exclusión de los cuidadores y cuidadoras en régimen interno —incluidos los cuidadores nacionales y extranjeros— del ámbito de aplicación de la Ley de 1951 sobre Horas de Trabajo y Descanso, el Tribunal concluyó también que el marco legal actual no proporcionaba ningún mecanismo idóneo para regular jurídicamente la singular situación de los cuidadores, habida cuenta de que el Tribunal no consideraba que el empleo a tiempo completo y en régimen interno que realizan estos entra dentro de la protección que otorga el marco general de la legislación laboral. La Comisión tomó nota de que la sentencia del caso *Gloten* había reconocido que tan solo un número reducido de ciudadanos nacionales están dispuestos a trabajar como cuidadores y que las cuidadoras israelíes en el sector de cuidados de larga duración se ocupaban en su mayor parte en trabajos a tiempo parcial a través de empresas de cuidados de enfermería, mientras que a los cuidadores extranjeros, el 80 por ciento de los cuales son mujeres, se les exige que residan en el domicilio de sus empleadores y están excluidos de los acuerdos de régimen externo o de empleo a tiempo parcial. Además, tomó nota de que el Comité del personal gubernamental había formulado algunas recomendaciones al Ministerio de Economía, y en particular, la sugerencia de que se enmendara la Ley sobre Horas de Trabajo y Descanso, de 1951, y su reglamento sobre la remuneración de las horas extraordinarias, a efectos de dejar claro que los cuidadores en régimen interno no están excluidos del campo de aplicación de la Ley, atendiendo en especial a la dificultad de supervisar sus horas de trabajo. En consecuencia, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre: i) las medidas adoptadas o previstas, en el marco del enfoque gradual para la aplicación de las recomendaciones formuladas al Ministerio de Economía, con miras a garantizar que las trabajadoras extranjeras estén efectivamente protegidas frente a la discriminación directa e indirecta basada en motivos de sexo, raza, color o ascendencia nacional, de conformidad con el Convenio, y ii) toda queja presentada por los cuidadores y las cuidadoras extranjeros y nacionales ante las diversas autoridades, indicando la naturaleza de la queja y el resultado de la misma. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno reitera que no se discrimina entre cuidadores y cuidadoras nacionales y extranjeros, pero no facilita información sobre las medidas adoptadas o previstas para aplicar progresivamente las recomendaciones formuladas por el Comité de personal gubernamental al Ministro de Economía, así como tampoco sobre las quejas presentadas por cuidadoras extranjeras o nacionales antes las diversas autoridades. Al tiempo que observa que muchos de los cuidadores en régimen interno son trabajadoras extranjeras, la Comisión destaca que la situación actual puede dar lugar a que las mujeres migrantes sean víctimas de discriminación directa e indirecta y de segregación ocupacional por motivos de sexo, raza y color. **En lo que se refiere a la discriminación indirecta, la Comisión pide al Gobierno: i) que evalúe si la exclusión de los cuidadores y cuidadoras en régimen interno del ámbito de aplicación de la Ley sobre Horas de Trabajo y Descanso, de 1951, afecta desproporcionadamente a grupos que comparten algunas de las características protegidas, como el sexo, la raza, el color o la ascendencia nacional, y ii) que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas o previstas para mejorar en la práctica las condiciones de trabajo de los cuidadores en régimen interno. La Comisión reitera su petición de información relativa a cualquier queja presentada por los cuidadores y cuidadoras en relación con casos de discriminación (incluida información sobre el número de quejas, su naturaleza y el resultado de las mismas). La Comisión remite asimismo a sus observaciones en relación con el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).**

Artículos 1 y 2. Igualdad de oportunidades y de trato independientemente de la raza, la ascendencia nacional o la religión. En su observación anterior, la Comisión pidió al Gobierno que suministrara información sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación de la población árabe, drusa y circasiana en Israel. La Comisión pidió también al Gobierno que supervisara el impacto de las disposiciones de la Ley Fundamental sobre el Estado-Nación, de 2018, en relación con la lengua oficial y los días de descanso sobre el empleo y la ocupación de los trabajadores de estas comunidades. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha proporcionado un informe detallado del mercado del trabajo en Israel para 2019, indicando entre otros datos que: 1) grupos muy numerosos de hombres árabes y de mujeres judías ultraortodoxas se han sumado al mercado de trabajo y que, hoy en día, sus tasas de empleo se aproximan mucho a la tasa media (76 por ciento para ambos grupos, en 2018); 2) es preciso seguir haciendo mejoras para integrar más a las mujeres en el mercado de trabajo (con una tasa de empleo del 38,2 por ciento en 2018); 3) otros grupos (como los hombres judíos ultraortodoxos, los inmigrantes de Etiopía, las personas con discapacidades, los padres solteros y los trabajadores de 45 años

de edad o más) siguen afrontando tasas de empleo bajas, y 4) trabajadores árabes y ultraortodoxos que están muy representados en las categorías de empleo con ingresos más bajos. La Comisión toma nota asimismo de que, según ese mismo informe, el Ministro de Trabajo, Asuntos Sociales y Servicios Sociales estableció un Comité público para la promoción del empleo hasta 2030, que establece objetivos de tasas de empleo para los diversos grupos de población para la próxima década. **La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre las medidas adoptadas para promover y concretizar la integración de los trabajadores árabes, drusos y circasianos, hombres y mujeres, en el mercado de trabajo, incluso en las categorías de empleo con ingresos más elevados, y que siga proporcionando información estadística sobre las tasas de empleo desglosadas por sexo y grupo de población.**

En cuanto a la repercusión de la Ley Fundamental sobre el Estado-Nación, 2018, la Comisión observa que el Gobierno indica que es una ley general que tiene por objeto regular los símbolos del Estado y que no está relacionada con el empleo. El Gobierno también especifica que en la citada ley la condición otorgada al idioma árabe no sufre ningún cambio. La Comisión observa que, según el informe proporcionado por el Gobierno sobre el mercado laboral en Israel en 2019, solo alrededor del 41 por ciento de las mujeres árabes consideran que su dominio del hebreo es bueno, muy bueno o a nivel de lengua materna, y especifica que su tasa de empleo mejora drásticamente con un mayor dominio del hebreo. La Comisión recuerda que se ejerce la discriminación basada en la ascendencia nacional cuando la legislación que impone el uso del idioma oficial del Estado para el empleo en el sector público o privado se interpreta y aplica con criterios tan amplios que afectan de manera desproporcionada y perjudicial las oportunidades de empleo y ocupación de los grupos de lenguas minoritarias (véase el Estudio General de 2012, párrafo 764). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que evalúe si la aplicación de las disposiciones de la Ley Fundamental sobre el Estado-Nación de 2018 en la práctica, en particular del artículo 3 que establece el hebreo como idioma oficial del Estado y del artículo 11 que establece el sábado y las festividades judías como días oficiales de descanso, afecta negativamente a las oportunidades de empleo y ocupación de determinados grupos de población.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Italia

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1963)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Italiana de Dirigentes y Profesionales de Alto Nivel (*Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità*) (CIDA) transmitidas junto con la memoria del Gobierno.

Artículo 1 del Convenio. Discriminación basada en el sexo. Embarazo y maternidad. En su observación anterior, en relación con la práctica de hacer que el trabajador firme una carta de renuncia, sin fecha, en el momento de la contratación para que el empleador pueda utilizarla en el futuro a su conveniencia («licenziamento in bianco») y su impacto desproporcionado sobre las mujeres que tienen niños menores de tres años de edad, la Comisión pidió al Gobierno que: 1) intensificara sus esfuerzos para impedir y erradicar todos los actos discriminatorios contra las mujeres basados en el embarazo y la maternidad; 2) comunicara información sobre la aplicación de las medidas específicas adoptadas con arreglo a Decreto Legislativo núm. 80/2015 (para la conciliación de los cuidados, el trabajo y la vida familiar) y a la Ley núm. 81/2017 (para la promoción de nuevas modalidades de trabajo flexible para los trabajadores de los sectores público y privado), y su impacto sobre la reducción de las renuncias al trabajo de las mujeres trabajadoras, así como 3) proporcionara información sobre la repercusión en este sentido de las medidas aplicadas en virtud del plan trienal de acción afirmativa por las administraciones públicas. La Comisión toma nota de la información que el Gobierno proporciona en su memoria sobre las medidas adoptadas a fin de facilitar la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales, incluida la introducción de asignaciones para guarderías y de un bono especial por el nacimiento o la adopción de un niño, así como información actualizada sobre el número de renuncias y terminaciones de la relación de trabajo por consentimiento mutuo validadas por la inspección del trabajo durante los años 2017 y 2018, que en más del 70 por ciento de los casos conciernen a madres trabajadoras. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que durante el mismo periodo se produjo un aumento del número de casos de renuncia y de terminación de la relación de trabajo por consentimiento mutuo que conciernen a padres trabajadores (un 15 por ciento más en 2017 en comparación con 2016, y un 49 por ciento más en 2018 en comparación con 2017). La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, el motivo de renuncia que con más frecuencia aducen los trabajadores continua siendo la dificultad de conciliar las responsabilidades familiares y las obligaciones laborales (36 por ciento de los casos validados por la inspección del trabajo), y que entre otros obstáculos los trabajadores mencionan el costo del apoyo al cuidado de los hijos (cuidadores de niños o guarderías), la falta de acceso a las guarderías (a saber, el hecho de que no haya suficientes servicios para el cuidado de los niños para cubrir la demanda) y la falta de abuelos u otros familiares que puedan ayudar. A este respecto, la Comisión toma nota de que según el informe de 2018 de la inspección del trabajo sobre la validación de las renuncias y las terminaciones de la relación de trabajo por consentimiento mutuo, los

empleadores solo aceptaron 423 de las 2 062 solicitudes de trabajo a tiempo parcial u otras modalidades de trabajo flexible realizadas por los trabajadores. En ese informe también se indica que la gran mayoría de los casos de renuncia y de terminación de la relación de trabajo por consentimiento mutuo (76 por ciento) se producen en el sector terciario, en el que las mujeres están sobrerrepresentadas.

Tomando nota de que las responsabilidades familiares continúan representando un obstáculo importante para que los trabajadores, especialmente las mujeres, realicen el trabajo que quieran, la Comisión quiere hacer hincapié en que las medidas destinadas a respaldar a los trabajadores con responsabilidades familiares son esenciales para promover la igualdad de género en el empleo y la ocupación (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 785). A este respecto, la Comisión toma nota de que según el informe de 2017 en relación con la investigación sobre las políticas nacionales en materia de igualdad de género realizado por el Instituto Italiano de Estadística (ISTAT), las mujeres tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo debido a la carga que representan las responsabilidades familiares y a las dificultades para conciliarlas con la vida profesional. En el informe del ISTAT se indica que la tasa de empleo de las mujeres solteras es del 81,1 por ciento, mientras que la de las mujeres que viven en pareja es del 70,8 por ciento y la de las mujeres que tienen hijos del 56,4 por ciento. Asimismo, la Comisión toma nota de que la CIDA indica que conciliar las responsabilidades familiares y las obligaciones laborales sigue representando un obstáculo para el empleo, especialmente para las mujeres que tienen cargos directivos. También toma nota de que, según el sitio web de la Agencia Nacional para las Políticas Laborales Activas (ANPAL), en 2019 se realizó un análisis internacional comparativo sobre el desarrollo de políticas nacionales sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. **Por consiguiente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que redoble sus esfuerzos para prevenir y abordar la discriminación de las mujeres basada en el embarazo y la maternidad, tanto en el sector público como en el sector privado, incluso a través de la adopción de medidas a fin de promover la conciliación de las responsabilidades familiares y las obligaciones laborales y garantizando que tanto hombres como mujeres puedan utilizar esas medidas en pie de igualdad y que se les aliente a hacerlo. Asimismo, le pide que proporcione información sobre el impacto de las medidas que se adopten a este respecto. Tomando nota de la adopción el 20 de junio de 2019 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, la Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas en virtud de esta directiva.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Jamaica

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1975)

Artículos 1, b) y 2, a) del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión recuerda que, desde 1997, ha venido señalando que la Ley de empleo (igualdad de remuneración entre hombres y mujeres) de 1975, no incluye el concepto de «trabajo de igual valor», como exige el Convenio, y solo exige el pago de igual remuneración por igual trabajo. Además, recuerda que, en el artículo 2, 1), de la Ley, el «trabajo igual» se define como «el trabajo realizado para un empleador por empleados de ambos sexos en el que: a) las funciones, responsabilidades o servicios que han de desempeñarse son similares o sustancialmente similares en cuanto al tipo, la calidad y la cantidad; b) las condiciones en las que se realiza ese trabajo son similares o sustancialmente similares; c) se requieren calificaciones, grados de competencia, esfuerzo y responsabilidad similares o sustancialmente similares, y d) las diferencias (si las hay) entre las funciones de los empleados de uno y otro sexo no tienen importancia práctica en relación con las condiciones de empleo o no se producen con frecuencia». La Comisión subraya que «trabajo de igual valor» es diferente de «trabajo similar o sustancialmente similar». Las mujeres y los hombres tienden a realizar trabajos diferentes o están segregados laboralmente en el mercado de trabajo y, con frecuencia, los trabajos realizados por mujeres (o principalmente por mujeres) se infravaloran en comparación con los trabajos desempeñados por hombres (o principalmente por hombres). A este respecto, la Comisión recuerda que el concepto de «trabajo de igual valor» es fundamental para acabar con la segregación laboral por motivo de género en el mercado de trabajo, un problema que afecta a casi todos los países, ya que permite un amplio ámbito de comparación, que incluye, pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», «el mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de naturaleza absolutamente diferente, pero que sin embargo son de igual valor (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 673 y siguientes). La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, independientemente del género, en virtud de la Ley de 1975, todas las categorías de trabajadores reciben igual remuneración por un trabajo igual. La Comisión también toma nota de que, según el informe del Gobierno al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas, la Ley de empleo (igualdad de remuneración entre hombres y mujeres) de 1975, se está revisando actualmente para asegurar que cumpla su objetivo de garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres (CEDAW/C/JAM/8, 5 de marzo de 2020, párrafo 94). **Saludando esta información, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar que, como parte de la**

revisión de la Ley de empleo (igualdad de remuneración entre hombres y mujeres) de 1975, se modifiquen sus disposiciones sobre la igualdad de remuneración y se ajusten a lo dispuesto en el Convenio: i) dando plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y ii) extendiendo la aplicación de este principio más allá del mismo empleador. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas a tal fin.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Japón

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1967)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO) anexas a la memoria del Gobierno. Toma nota asimismo de las observaciones de la Federación de Comercio de Japón (NIPPON KEIDANREN), recibidas el 29 de agosto de 2019.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión recuerda que la comisión tripartita establecida por el Consejo de Administración para examinar la reclamación que alegaba la inobservancia por el Gobierno del Japón del Convenio concluyó que se precisaban más medidas, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a fin de promover y garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tanto en la legislación como en la práctica, de conformidad con el artículo 2 del Convenio. Así pues, en sus comentarios anteriores, la Comisión, al tiempo que saludó la nueva Ley sobre la Promoción de la Participación y el Progreso de la Mujer en el Lugar de Trabajo (Ley núm. 64 de 2015), que entró en vigor el 1.º de abril de 2016, instó al Gobierno a: 1) adoptar medidas inmediatas y concretas para garantizar la existencia de un marco legislativo que establezca claramente el derecho a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y 2) considerar la adición de «la relación entre la remuneración de las mujeres y la remuneración de los hombres» como datos adicionales que deben recopilarse en virtud de la Ley núm. 64, de 2015, sobre la Promoción de la Participación y el Progreso de la Mujer en el Lugar de Trabajo.

En lo referente al marco legislativo, la Comisión toma nota una vez más de que, según la indicación del Gobierno en su memoria, el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo prevé que «un empleador no deberá dar un trato discriminatorio a una mujer en comparación con un hombre en lo referente al salario debido a que el trabajador es una mujer», y el artículo 119 prevé sanciones en caso de violación de este artículo. Por lo tanto, el trato discriminatorio con respecto al salario está prohibido cuando se basa en el mero hecho de ser mujer y también en la idea general de que la duración promedio del empleo continuo de las mujeres es menor que la de los hombres. Según el Gobierno, mientras el sistema de nóminas no permita la discriminación salarial entre hombres y mujeres basada únicamente en el sexo del trabajador, se considera que cumple los requisitos del Convenio. El Gobierno indica además que esta interpretación se ha mantenido desde la ratificación del Convenio por el Japón, en 1967. Una vez más, el Gobierno se refiere a las siguientes leyes: 1) la Ley núm. 113, de 1972, sobre la Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO), enmendada por última vez por la Ley núm. 92, de junio de 1997, que prohíbe la discriminación por motivo de género en términos de asignación, promoción y formación de los trabajadores, de préstamos para la vivienda, de cambio de tipo de puesto de trabajo y de situación laboral de los trabajadores, de edad de jubilación obligatoria, de despido y de renovación del contrato de trabajo (artículos 6, 7 y 8), y 2) la Ley núm. 64, de 2015, sobre la Promoción de la Participación y el Progreso de la Mujer en el Lugar de Trabajo, en virtud de la cual los empleadores que cuenten con 301 trabajadores, o más, tienen la obligación, entre otras cosas, de recopilar y analizar datos sobre la relación de mujeres y de hombres en la empresa en ámbitos como las nuevas contrataciones, las horas trabajadas, los años de servicio y los niveles de clasificación. Tras las enmiendas de 2019, la Ley núm. 64 extendió la obligación a los empleadores con 101 trabajadores, o más. El Gobierno también indica que, a finales de diciembre de 2019, el 99,3 por ciento de los empleadores con 301 trabajadores, o más, a tiempo completo habían elaborado planes de acción para fomentar la plena participación de las mujeres en el lugar de trabajo. El Gobierno proporciona estadísticas que indican que la relación de trabajadoras que ocupaban puestos de dirección por encima de la categoría de jefes en las empresas privadas fue del 8,7 por ciento en 2015, y que este porcentaje aumentó al 9,9 por ciento en 2018. Según el Gobierno, la disparidad salarial entre hombres y mujeres también ha disminuido constantemente: la tasa salarial de las trabajadoras fue del 73,6 por ciento en 2015 y del 74,7 por ciento en 2017.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la NIPPON KEIDANREN indica que la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres se debe principalmente a sus diferencias de rango y en lo que respecta a la duración del servicio. Por consiguiente, es importante tener en cuenta que el número de mujeres que ocupan puestos de dirección ha aumentado y que las diferencias basadas en la antigüedad se han reducido. La Comisión también toma nota de que, en sus observaciones, la JTUC-RENGO indica que la ley no proporciona ninguna respuesta en relación con las disparidades salariales entre las trabajadoras y los trabajadores basadas en categorías de gestión relacionadas con la trayectoria profesional, que es un sistema que permite un sistema de clasificación basada en el género de la gestión del empleo en el que se considera que los hombres pertenecen a una trayectoria profesional principal y las mujeres a ninguna trayectoria

profesional. Tampoco proporciona ninguna solución cuando un empleador no puede establecer motivos racionales para la segregación ocupacional por motivo de género después de prohibir la discriminación únicamente por motivo de género. Según la Encuesta sobre la igualdad de género en el empleo realizada por la JTUC-RENGO en 2017, aproximadamente el 40 por ciento de las mujeres y los hombres encuestados respondieron que estaban realizando los mismos trabajos, pero en diferentes trayectorias profesionales, y en torno al 40 por ciento de las mujeres que trabajaban en puestos limitados a regiones específicas señalaron que no debería haber ninguna diferencia de trato por el mismo trabajo aunque hubiera una trayectoria profesional diferente. La JTUC-RENGO reitera que, con el fin de garantizar la conformidad del marco legislativo nacional con el principio esencial del Convenio, el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo debería indicar claramente el principio del Convenio.

En lo que respecta a la solicitud de la Comisión de considerar añadir «la relación entre la remuneración de las mujeres y la remuneración de los hombres» como datos adicionales que deben incluirse de conformidad con la Ley núm. 64, el Gobierno indica que si bien no se exige a los empleadores que examinen la situación de las disparidades de género en la remuneración, tienen la obligación de examinar el nivel de la participación activa de las mujeres en el lugar de trabajo, incluidas las diferencias entre los hombres y las mujeres en la relación de trabajadores a nivel directivo y la duración del periodo de servicio, ya que se considera que estos elementos son los principales factores de la disparidad salarial entre hombres y mujeres. Según el Gobierno, dichas medidas contribuirán con el tiempo a la eliminación de la segregación ocupacional horizontal y vertical por motivo de género. En lo que respecta a las enmiendas de 2019 de la Ley núm. 64, que expanden la obligación de recopilar y analizar datos sobre la relación de mujeres y hombres en la empresa en ámbitos como las nuevas contrataciones, las horas trabajadas, los años de servicio y los niveles de clasificación a los empleadores con 101 trabajadores o más, la JTUC-RENGO considera que la obligación de informar sobre la relación de trabajadoras debería expandirse a las pequeñas y medianas empresas (pymes), dado que más del 99 por ciento de las empresas japonesas son pymes y que los trabajadores de estas empresas representan cerca del 70 por ciento de todos los trabajadores japoneses.

La Comisión se ve obligada una vez más a repetir que la protección contra la discriminación salarial que brinda el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo es demasiado limitada, porque no refleja plenamente el principio del Convenio, ya que no hace referencia al elemento de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor*, que es fundamental para la aplicación efectiva del Convenio. La Comisión recuerda asimismo que la Ley sobre la Igualdad de Oportunidades de Empleo prohíbe la discriminación en la contratación, el nombramiento y la promoción, pero no aborda directamente la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor*. La Comisión desea poner de relieve una vez más que el concepto de trabajo de igual valor es el núcleo del Convenio. Permite un amplio alcance de comparación, en particular ir más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo de «igual» o del «mismo» valor o de un valor «similar», y abarca asimismo el trabajo cuya naturaleza es totalmente diferente, pero que, no obstante, tiene el mismo *valor* (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 673). De esto se desprende que los empleos que deben compararse sobre la base de factores objetivos (como las competencias, los esfuerzos, las responsabilidades, las condiciones de trabajo, etc.) pueden conllevar diferentes tipos de competencias, responsabilidades o condiciones de trabajo, que, sin embargo, pueden tener el mismo *valor* en su totalidad. Así pues, el principio del Convenio no es equivalente al principio de no discriminación consagrado en el artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo, que no abarca el concepto de «trabajo de igual *valor*». ***Por consiguiente, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para enmendar la legislación actual con miras a dar plena expresión al principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor que está consagrado en el Convenio. Reitera asimismo su solicitud al Gobierno de que considere añadir la relación del nivel de remuneración de las mujeres en comparación con el de los hombres como datos adicionales que deben recopilar las empresas en virtud de la Ley sobre la Promoción de la Participación y el Progreso de la Mujer en el Lugar de Trabajo, ya que esta información podría ser utilizada por los empleadores como una herramienta de advertencia para investigar la discriminación salarial potencial. Le pide que comunique información detallada sobre las actividades realizadas por el sistema de inspección del trabajo en relación con la promoción y aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, así como sobre cualquier decisión judicial relativa a la discriminación salarial en virtud del artículo 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo que hace efectivo el principio del Convenio.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) (ratificación: 1995)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, y de la información de que disponía en 2019.

Medidas especiales para hacer frente a la COVID-19. En su información complementaria, el Gobierno indica que se estableció un subsidio financiero especial a fin de apoyar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares en respuesta a la COVID-19, aplicable en particular a los trabajadores afectados por el cierre de las escuelas. El subsidio se proporciona cuando los empleadores permiten a los trabajadores que son tutores de niños tomar licencias remuneradas (excluyendo las vacaciones anuales remuneradas reglamentarias) durante el cierre temporal de las escuelas primarias o de otras instalaciones. Según el Gobierno, a partir de abril de 2020, se paga una suma equivalente al salario regular de los trabajadores, a saber, 15 000 yens (142 dólares de los Estados Unidos) al día, a las pequeñas y medianas empresas (pymes). Además, los trabajadores de las pymes también tienen derecho a licencias remuneradas para el cuidado de la familia. Según el Gobierno, si el número total de días de licencia que se toma un trabajador —que debe cuidar de su familia— es de cinco o más, pero de menos de diez, se pagará una suma de 200 000 yens (1 890 dólares de los Estados Unidos), mientras que, si el número total de días que se toma es de diez o más, se pagarán 350 000 yens (3 310 dólares de los Estados Unidos). La Comisión toma nota de que esta medida es aplicable para las licencias tomadas entre el 1.º de abril de 2020 y el 31 de diciembre de 2020.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO) anexas a la memoria del Gobierno. Toma nota asimismo de las observaciones de la Federación de Comercio de Japón (NIPPON KEIDANREN), recibidas el 29 de agosto de 2019.

Artículo 2 del Convenio. Aplicación a todas las categorías de trabajadores. Trabajadores no regulares. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que intensificara sus esfuerzos para garantizar la aplicación efectiva del Convenio a los trabajadores no regulares, como los trabajadores con contratos de duración determinada, los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores cedidos en el sector tanto público como privado. El Gobierno indica en su memoria que la Ley sobre la licencia para el cuidado de los hijos, la licencia de cuidador y otras medidas para el bienestar de los trabajadores que cuidan de los hijos o de otros familiares (Ley sobre las Licencias para el Cuidado de los Hijos y de la Familia) fue enmendada por la Ley núm. 14 de 2017. Las enmiendas permiten que los trabajadores con contratos de duración determinada tomen la licencia para el cuidado de los hijos, a condición de que: 1) el trabajador haya trabajado de manera continua para el mismo empleador durante un año o más en el momento de presentar la solicitud de licencia para el cuidado de los hijos, y 2) no esté claro si el contrato de trabajo (o el contrato de trabajo renovado) finalizará/vencerá antes de que el niño alcance la edad de un año y seis meses. Las enmiendas también permiten al trabajador con un contrato de duración determinada tomar una licencia para el cuidado de la familia, a condición de que: 1) el trabajador haya trabajado de manera continua para el mismo empleador durante un año o más en el momento de presentar la solicitud de licencia para el cuidado de la familia, y 2) no esté claro si el contrato de trabajo (o el contrato de trabajo renovado) finalizará/vencerá seis meses después del vencimiento de 93 días a partir de la fecha de inicio de la licencia de cuidador.

Según el Gobierno, en 2018 se preparó un folleto titulado «Trabajadores con contratos de duración determinada que tienen derecho a una licencia para el cuidado de los hijos y de la familia», como parte de la campaña de sensibilización sobre las enmiendas emprendida en 2017. En lo que respecta a la información estadística, el Gobierno indica que: 1) no existe información estadística sobre la tasa de licencia para el cuidado de la familia tomada por los trabajadores con contratos de duración determinada; 2) la tasa de licencia para el cuidado de los hijos tomada en 2017 por los trabajadores con contratos de duración determinada fue del 7,5 por ciento para los trabajadores varones y del 93 por ciento para las trabajadoras; 3) en 2017, 242 trabajadores a tiempo parcial de los servicios públicos a nivel nacional tomaron una licencia para el cuidado de los hijos, incluidos siete trabajadores varones y 234 trabajadoras, y 4) el mismo año, 36 trabajadores a tiempo parcial de los servicios públicos tomaron una licencia para el cuidado de la familia, incluidos 4 trabajadores y 32 trabajadoras.

La Comisión toma nota de las observaciones de la JTUC-RENGO, que indican que: 1) de las mujeres que tenían una relación de trabajo regular antes del embarazo, solo el 62,2 por ciento seguía teniendo una relación de trabajo regular cuando su primer hijo cumplió un año, y que el porcentaje de estas mujeres que tomó una licencia para el cuidado de los hijos fue del 54,7 por ciento, y que 2) durante el debate que condujo a las enmiendas de 2017, la JTUC-RENGO indicó que las condiciones impuestas para que los trabajadores con contratos de duración determinada tomen una licencia deberían abolirse y que, como consecuencia, se relajaron algunas de ellas (como mostrar la probabilidad de renovar los contratos de trabajo).

La Comisión acoge con agrado los esfuerzos legislativos desplegados por el Gobierno para aumentar la aplicación del Convenio a todos los trabajadores, con independencia de su situación contractual. Sin embargo, toma nota de que, según la información estadística proporcionada anteriormente, la tasa de licencias para el cuidado de los hijos tomadas en 2017 por los trabajadores con contratos de duración determinada es considerablemente desproporcionada entre los hombres y las mujeres, y entre los trabajadores regulares y no regulares. ***Recordando que el Convenio se aplica a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de la actividad económica, la Comisión insta al Gobierno a que vele por que el Convenio se aplique en la práctica a todas las categorías de trabajadores, en particular a los trabajadores no regulares, y a que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto y***

su impacto. La Comisión pide asimismo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para sensibilizar a los trabajadores con contratos de duración determinada acerca de las enmiendas de 2017 a la Ley sobre las Licencias para el Cuidado de los Hijos y de la Familia. Por último, pide al Gobierno que siga comunicando información estadística desglosada por sexo sobre el número de trabajadores no regulares que solicitan y obtienen una licencia para el cuidado de los hijos y de la familia en los sectores público y privado.

Artículo 4, a). Organización del trabajo. Largas jornadas de trabajo. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que intensificara sus esfuerzos a fin de reducir las horas de trabajo anuales para que los hombres y mujeres con responsabilidades familiares puedan incorporarse al mercado de trabajo y permanecer en el mismo. La Comisión toma nota con **interés** de la adopción, en 2018, de la «legislación sobre la reforma de la manera de trabajar», que agrupa enmiendas a ocho leyes, incluida la Ley sobre las Medidas de Empleo, núm. 132, de 1966, la Ley sobre las Normas del Trabajo, núm. 49, de 1947, y la Ley sobre la Mejora del Ordenamiento del Tiempo de Trabajo, núm. 90, de 1992, a fin de encarar, entre otras cosas, el fenómeno de «*karoshi*» (muerte por exceso de trabajo). La Ley exige que los empleadores adopten medidas concretas para limitar las horas de trabajo de los trabajadores, a fin de cerciorarse de que los trabajadores tomen vacaciones anuales, y crear así un entorno de trabajo más saludable y más flexible. En lo que respecta a las horas extraordinarias, la nueva ley contiene, entre otras medidas, dos reglas que establecen límites máximos a las horas extraordinarias: 1) la Regla sobre el Límite Básico, que indica que las horas extraordinarias no pueden exceder de cuarenta y cinco horas al mes o de trescientas sesenta horas al año, y 2) la Regla sobre el Límite Extendido, que permite a los empleadores extender el límite básico en circunstancias especiales (p. ej., un periodo excepcionalmente activo, un volumen inesperado de quejas de clientes o un cambio repentino en las expectativas de los productos). El límite extendido no puede exceder de cien horas al mes y de setecientas veinte horas al año, y los trabajadores no pueden trabajar, en promedio, más de ochenta horas extraordinarias al mes. El número de meses en los que el trabajador supere el límite básico no puede exceder los seis meses al año. Las empresas que no observen dichos límites se enfrentan a una sanción de hasta 300 000 yens (2 660 dólares de los Estados Unidos) por trabajador. La Comisión toma nota de que los trabajadores profesionales altamente calificados pueden estar exentos de las nuevas disposiciones sobre las horas extraordinarias, y de que, debido a que la escasez de mano de obra en el Japón es más notoria en algunos sectores que en otros, las siguientes ocupaciones estarán exentas de esta ley durante cinco años: conductores de automóviles, trabajadores de la construcción, médicos y trabajadores en los ámbitos de la investigación y del desarrollo de nueva tecnología. El Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social ha establecido diferentes plazos para el cumplimiento, que oscilan entre el 1.º de abril de 2019 y el 1.º de abril de 2023 en lo que respecta a diferentes requisitos de la Ley, a fin de conceder a los empleadores suficiente tiempo para enmendar sus normas del trabajo y para establecer mecanismos, dependiendo del tamaño de la empresa. Además de los límites a las horas extraordinarias, la Ley exige que los trabajadores que tienen derecho a al menos diez días de vacaciones anuales tomen al menos cinco de estos días cada año. Si un trabajador no opta voluntariamente por utilizar estos días, el empleador tiene la responsabilidad de determinar el momento en que debe tomarse la licencia. Además, las Directrices para la revisión de las horas de trabajo (Directrices para la mejora del ordenamiento del tiempo de trabajo) se revisaron con miras a fomentar la introducción del sistema de intervalos entre los turnos, en respuesta a la aplicación de la legislación sobre la reforma de la manera de trabajar.

La Comisión toma nota de las observaciones de la NIPPON KEIDANREN, que indican que el límite de las horas extraordinarias ha sido acordado con los sindicatos, y que se han adoptado medidas de sensibilización a fin de promover la toma de la licencia remunerada, y el cumplimiento y la revisión de las leyes sobre las horas de trabajo. El Gobierno indica asimismo que, en 2017, se llevaron a cabo inspecciones en 25 676 lugares de trabajo, y que 11 592 de estos lugares de trabajo recibieron orientaciones para corregir y mejorar las horas extraordinarias ilegales.

La Comisión acoge con agrado los esfuerzos desplegados por el Gobierno para cambiar la cultura japonesa de largas jornadas de trabajo, que representa un gran obstáculo para la aplicación efectiva del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas proactivas para velar por la aplicación efectiva de la legislación sobre la reforma de la manera de trabajar a todos los trabajadores. La Comisión pide asimismo al Gobierno que suministre información sobre las medidas adoptadas o previstas para: i) hacer cumplir estrictamente los límites de las horas extraordinarias introducidos en el periodo 2019-2020; ii) supervisar de cerca el sistema que exige a los trabajadores profesionales calificados del cumplimiento de las normas sobre las horas extraordinarias a fin de evitar horas de trabajo excesivas, e iii) introducir un límite mínimo al intervalo de tiempo entre el final de un día de trabajo y el principio del siguiente día de trabajo. Además, la Comisión al Gobierno que comunique información estadística sobre el número de casos en los que se han impuesto sanciones a las empresas que no respetan los límites máximos de las horas extraordinarias así como el número de trabajadores afectados por las violaciones y el monto de las sanciones impuestas.**

Artículos 4, b) y 5. Licencia e instalaciones para el cuidado de los hijos y de la familia. La Comisión toma nota de que las enmiendas legislativas de 2017 a la Ley sobre las Licencias para el Cuidado de los Hijos y de la Familia también introdujeron un conjunto de nuevos derechos de licencia para los trabajadores tanto

regulares como no regulares. Estos últimos tienen derecho ahora a solicitar una extensión del periodo de licencia para el cuidado de los hijos hasta que el niño alcance la edad de dos años, si el niño no puede entrar en una guardería. A este respecto, se han emprendido una serie de iniciativas para mejorar la licencia para el cuidado de los hijos tomada por los trabajadores, en particular: 1) el establecimiento de un sistema en el que los trabajadores varones puedan tomar nuevamente una licencia para el cuidado de los hijos en los casos en que la hayan tomado en el periodo de ocho meses tras el nacimiento; 2) la posibilidad de utilizar la licencia para el cuidado de la familia en su totalidad o en tres veces distintas, y 3) la facilitación de subsidios para las empresas que alienta a los trabajadores varones a tomar una licencia para el cuidado de los hijos. El Gobierno indica que, en 2017, el porcentaje de trabajadores que tomó una licencia para cuidar de los hijos ascendió al 5,14 por ciento para los trabajadores varones, y al 83,2 por ciento para las trabajadoras, mientras que, en 2014, este porcentaje fue del 5,2 por ciento y del 25,3 por ciento, respectivamente. Asimismo, en 2014, el porcentaje de trabajadores que utilizó la licencia para el cuidado de la familia fue del 1,2 por ciento entre las trabajadoras y del 1,1 por ciento entre los trabajadores, mientras que, en 2017, este porcentaje fue del 2,4 por ciento y del 3,1 por ciento, respectivamente. Además, en 2017, el número de trabajadores a tiempo completo de los servicios públicos locales que tomaron una licencia para el cuidado de los hijos ascendió a 46 207 (2 750 trabajadores varones y 43 457 trabajadoras), mientras que el número de aquéllos que tomaron una licencia para cuidar de la familia fue de 2 816 (819 trabajadores varones y 1 997 trabajadoras). La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la JTUC-RENGO expresó su preocupación por el hecho de que la gran mayoría de los trabajadores que tomaban una licencia para el cuidado de los hijos son mujeres, y por que dicha situación conducirá a una inversión de la promoción de la participación de las mujeres. Añade que el porcentaje de hombres que toman una licencia para el cuidado de los hijos sigue siendo muy inferior al de las mujeres, ya que alcanza el 82,2 por ciento en el caso de las mujeres en comparación con el 6,16 por ciento en el caso de los hombres. Esto obedece fundamentalmente a la cuestión del número de niños que están en listas de espera para las instalaciones autorizadas de cuidado infantil. La JTUC-RENGO indica que, a pesar de los planes del Gobierno de expandir las instalaciones de cuidado de niños, en abril de 2018, un total de 19 895 niños estaban en listas de espera para las guarderías [...]. El principal motivo de esta situación es la escasez de cuidadores de niños y su nivel de remuneración, que es inferior a la remuneración promedio de los trabajadores de otros sectores (aproximadamente 110 000 yens (900 dólares de los Estados Unidos) al mes). Aunque en abril de 2019 se determinó un aumento salarial de 3 000 yens al mes tras la adopción de las «Nuevas medidas de política económica» («las medidas»), esta medida no será suficiente para poner fin a la disparidad salarial. La JTUC-RENGO recuerda que el Gobierno debe aplicar políticas eficaces para solucionar rápidamente el problema de los niños que están en listas de espera y para promover la utilización por los hombres de la licencia para el cuidado de los hijos, proporcionando suficientes guarderías de calidad. Remitiéndose al Estudio sobre la situación laboral realizado en 2017 por el Ministerio del Interior y de Comunicaciones, la JTUC-RENGO señala que 3 millones de los 59,21 millones de trabajadores en el Japón cuidan de sus hijos mientras trabajan, de los cuales 1,27 millones son hombres y 1,73 millones son mujeres. En lo referente a los servicios de licencia para el cuidado de la familia, la JTUC-RENGO opina que, para responder a las necesidades de las poblaciones que envejecen de forma extrema, es importante conciliar el trabajo y el cuidado infantil, y debe expandirse la licencia para el cuidado de los hijos y el tiempo libre para dedicarlo a este menester.

En su respuesta, el Gobierno indica que ha adoptado una serie de medidas para aumentar el establecimiento de instalaciones de cuidado de niños, entre ellas la adopción de: 1) las «Nuevas medidas de política económica» encaminadas a incentivar a las personas que realizan actividades de cuidado infantil a través de un aumento salarial equivalente a 3 000 yens al mes; 2) la puesta en práctica del «Plan de aceleración para la eliminación de las listas de espera de niños», en cuyo marco se crearon 535 000 instalaciones para el cuidado de niños en 2017; 3) el «Plan para criar a los hijos con tranquilidad», adoptado en junio de 2017, en cuyo marco se crearán 320 000 instalaciones para el cuidado de niños a finales de 2020, y 4) el Plan integral para los niños fuera del horario escolar», que tiene por objeto crear una capacidad adicional para aproximadamente 250 000 niños para el periodo 2019-2021. Según el Gobierno, en abril de 2018, se crearon en total 27 916 plazas para el cuidado de niños, y se inscribieron 2 505 niños. Además, con el fin de mejorar las instalaciones fuera del horario escolar, se obtendrá una capacidad adicional para unos 300 000 niños a finales de 2023.

A la luz de lo anterior, la Comisión acoge con agrado los esfuerzos del Gobierno para promover una mayor conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, expandiendo el derecho a las licencias a los trabajadores tanto regulares como no regulares, y permitiendo un mejor reparto de la licencia parental y de la licencia para el cuidado de la familia, en particular para los hombres. Sin embargo, toma nota de que, en la práctica; i) las mujeres acaban tomando la mayoría de estas licencias; ii) la mayoría de las mujeres se retiran del mercado de trabajo al nacer su primer hijo, y iii) las mujeres solo se incorporan a la fuerza de trabajo cuando sus hijos han crecido y la carga de la crianza se ha reducido, y a menudo se incorporan como trabajadoras no regulares para poder cuidar de sus padres en edad avanzada. Además, la Comisión toma nota de que, aunque el Gobierno había prometido eliminar para 2018 las largas listas de espera para los centros autorizados de cuidado infantil, había pospuesto la consecución de este objetivo a marzo de 2021, y toma nota de que se trata de un fenómeno agravado por la escasez de cuidadores de niños y por el costo de

tales servicios. A este respecto, recuerda que tanto los hombres como las mujeres han puesto de relieve la falta de servicios de cuidado asequibles y de calidad como uno de los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres con responsabilidades familiares que realizan un trabajo remunerado, así como la inflexibilidad de las horas de cuidado de estos servicios. Remitiéndose a su Observación general de 2019, la Comisión señala que es esencial que los trabajadores con responsabilidades familiares tengan acceso a instalaciones de cuidado de los hijos y de la familia que atiendan las necesidades de niños de diferentes edades, a servicios fuera del horario escolar, a servicios de cuidado para las personas con discapacidad, y a servicios de cuidado de mayores que sean asequibles, accesibles desde sus hogares y su trabajo y compatibles con los horarios de trabajo, y que presten cuidados de calidad. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que siga adoptando medidas proactivas a fin de abordar efectivamente: i) las cuestiones que desalientan el empleo de mujeres; ii) los estereotipos de género, para que se aliente a más hombres a recurrir efectivamente a las nuevas licencias de cuidado de los hijos y de la familia, y iii) la falta de oportunidades/incentivos para que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo y permanezcan en él. También pide al Gobierno que informe sobre los progresos realizados para lograr el objetivo de la eliminación de las listas de espera, con miras a facilitar la inscripción de los niños en guarderías de aquí a marzo de 2021, y sobre las medidas adoptadas para extender la cobertura de los servicios e instalaciones de cuidado para otros miembros dependientes de la familia, así como sobre los resultados obtenidos. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que comunique información estadística, desglosada por sexo y por categorías de trabajadores (regulares, no regulares) sobre la medida en que los trabajadores y las trabajadoras utilizan los derechos de licencia tras las enmiendas de las disposiciones pertinentes de la Ley núm. 14 sobre las Licencias para el Cuidado de los Hijos y de la Familia.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Jordania

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1966)

Artículo 1, a), del Convenio. Asignaciones adicionales en la administración pública. La Comisión recuerda que el artículo 25, b) del Reglamento núm. 82, de 2013, sobre la Administración Pública prevé que se otorgue una asignación familiar a un hombre casado y, en casos excepcionales, a una mujer (si su marido está incapacitado o si ella mantiene a sus hijos o si está divorciada y no percibe una asignación familiar para sus hijos menores de 18 años de edad) lo cual constituye discriminación directa en materia de remuneración, contrariamente a lo dispuesto en el Convenio (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 693). La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que la asignación familiar no discrimina por motivo de género, sino que se paga al «sostén» de la familia, tanto si es hombre como si es mujer. A este respecto, quiere poner de relieve la posibilidad de dejar que sean ambos cónyuges los que decidan quién se beneficiará de esas asignaciones, en lugar de partir del principio de que debe pagarse sistemáticamente al «sostén» principal, y solo en situaciones excepcionales al otro cónyuge. **La Comisión recuerda que ha estado planteando esta cuestión desde 2001, y pide al Gobierno que aclare si en la redacción del artículo 25, b), del Reglamento núm. 82, de 2013, se señala expresamente que la asignación familiar se otorga al «sostén» principal, tanto si es hombre como si es mujer. Si la disposición presupone que el hombre es el «sostén» y que la mujer solo tiene derecho a la asignación familiar en circunstancias excepcionales, la Comisión insta al Gobierno a tomar medidas sin demora para modificar el Reglamento a fin de garantizar que tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a percibir todas las asignaciones, incluida la asignación familiar, en pie de igualdad. Pide al Gobierno que proporcione una copia del Reglamento núm. 82, de 2013.**

Artículo 1, b). Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. Desde 2001, la Comisión señala a la atención del Gobierno la necesidad de dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La Comisión había acogido con agrado las recomendaciones del examen jurídico realizado por el Comité Directivo Nacional para la Equidad de Remuneración (NSCPE) y el taller realizado en julio de 2013 para enmendar las disposiciones del Código del Trabajo de 1996 y de la Ley provisional de 2010 conexa, recomendando la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor —«incluido el trabajo de tipo diferente»—, e hizo referencia a la utilización de métodos de evaluación objetiva del empleo para determinar si los trabajos son de igual valor. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que se ha enmendado el artículo 2 del Código del Trabajo para incluir el concepto de discriminación salarial basada en el sexo. El Gobierno también indica que puede imponerse una multa de hasta 1 500 dinares jordanos (JOD) por infringir esta disposición. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que el artículo 2 de la Ley del Código del Trabajo (enmienda) núm.14, de 2019, define la no discriminación salarial como la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, independientemente del género. **La Comisión pide al Gobierno: i) que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 2 del Código del Trabajo (Ley núm. 14 de 2019 (enmiendas)), incluido el número y la naturaleza de las infracciones constatadas por los inspectores de trabajo, y ii) que indique cómo se garantiza que es posible realizar una comparación amplia que incluya pero que vaya más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo**

«igual», «el mismo» o «similar», y que abarque también el trabajo de naturaleza totalmente diferente que sin embargo tenga igual valor.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1963)

Artículo 1 del Convenio. Protección de los trabajadores contra la discriminación. Legislación. Anteriormente, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones del examen jurídico del Comité Directivo Nacional para la Igualdad Salarial (NSCPE) en lo que se refiere al Convenio, con vistas de que definiera y prohibiera explícitamente la discriminación directa e indirecta basada en al menos todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio, en todos los ámbitos del empleo y la ocupación, y que abarque a todos los trabajadores. La Comisión recuerda que no hay ninguna disposición en la Ley del Trabajo núm. 8, de 1996, que defina y prohíba explícitamente la discriminación directa e indirecta basada en todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio. Observando que la memoria no proporciona información a este respecto, la Comisión desea recordar que cuando se adoptan disposiciones jurídicas para dar efecto al principio de la Convención, estas deben incluir, como mínimo, todos los motivos de discriminación enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 853). **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que garantice sin demora la modificación de la Ley del Trabajo núm. 8, 1996, a fin de: i) prohibir la discriminación directa e indirecta, al menos por todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación, y ii) abarcar todas las categorías de trabajadores, tanto en la economía formal como en la informal, incluidos los trabajadores domésticos. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 1, 1), a). Discriminación por razón de sexo. Acoso sexual. En lo que respecta a la adopción la definición y prohibición específicas del acoso sexual *quid pro quo* y del acoso sexual en un entorno hostil, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que, en 2019, entre los interlocutores sociales y la inspección de trabajo se elaboró una guía de sensibilización sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esa guía contiene una definición de la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo, y describe las formas que pueden adoptar y los mecanismos para hacerles frente, en particular por parte de los empleadores, haciendo hincapié en la responsabilidad del empleador de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y adecuado. El Gobierno también se refiere a: 1) la elaboración y adopción de una política de orientación sobre la protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en virtud de la cual los empleadores se comprometen a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de toda forma de violencia, amenazas de violencia, discriminación, acoso, intimidación y cualquier otro comportamiento abusivo, y 2) la introducción de una cláusula especial en el reglamento interno de las empresas, por la que se exige a estas que adopten una política de protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en ausencia de la cual el reglamento interno no será validado por la inspección de trabajo. La Comisión observa que el artículo 28, i) de la Ley del Trabajo dispone que el empleador podrá despedir al empleado sin previo aviso si el empleado agrede, mediante golpes o humillaciones, al empleador, al gerente encargado, a uno de sus superiores, a cualquier empleado o a cualquier otra persona durante el trabajo. El artículo 29, f), también dispone que el empleado podrá dejar de trabajar sin previo aviso y conservar sus derechos legales por terminación de la relación de servicio, así como la indemnización por daños y perjuicios que le corresponda, si el empleador o quien lo represente lo agrede, mediante golpes o humillaciones, durante el trabajo. La Comisión desea señalar a la atención del Gobierno la importancia de utilizar un lenguaje neutro en cuanto al género para evitar la perpetuación de los estereotipos. Observa además que los artículos 296 a 299 del Código Penal (Ley núm. 16 de 1960) prevén una pena de prisión en caso de «agresión sexual», «coqueteo o comportamiento indecente», «conducta inmoral» y «conducta inmoral en lugares públicos», pero no ofrecen una definición clara de acoso sexual. La Comisión toma nota además de la indicación del Gobierno de que la Comisión Nacional de Asuntos de la Mujer está trabajando en una serie de enmiendas a la Ley del Trabajo con el fin de introducir la obligación de los empleadores de elaborar una política contra el acoso en el lugar de trabajo. A falta de una definición y una prohibición amplias del acoso sexual en la Ley del Trabajo, la Comisión recuerda la importancia de adoptar medidas eficaces para prevenir y prohibir el acoso sexual en el empleo y la ocupación (véase el Estudio General de 2012, párrafo 789). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno: i) que intensifique sus esfuerzos para garantizar que se incluya en la Ley del Trabajo una definición amplia y una prohibición clara de ambas formas de acoso sexual en el empleo y la ocupación (*quid pro quo* y entorno de trabajo hostil), y que se asegure de que en el proceso se utilice un lenguaje neutro en cuanto al género; ii) que siga adoptando medidas preventivas, incluidas las iniciativas de sensibilización sobre el acoso sexual en el empleo y la ocupación y sobre el estigma social vinculado con esta cuestión, entre los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones, así como entre los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, especificando los procedimientos y vías de recurso disponibles, y iii) que proporcione información sobre el número, la naturaleza y el resultado de las denuncias o los casos de acoso**

sexual en el empleo y la ocupación detectados por los inspectores de trabajo y tramitados por los tribunales o cualquier otro órgano.

Artículo 5. Medidas especiales de protección. Restricciones al empleo de las mujeres. Anteriormente, la Comisión pidió al Gobierno que aprovechara la oportunidad del proceso de revisión legislativa en curso para enmendar el artículo 69 de la Ley del Trabajo y la Ordenanza núm. 6828, de 1.º de diciembre de 2010, para garantizar que toda restricción al empleo de la mujer se limite a la maternidad en sentido estricto y que no se base en las percepciones estereotipadas sobre sus capacidades profesionales y su función apropiada en la sociedad, ya que sino sería contraria al Convenio y constituiría un obstáculo para la contratación y el empleo de la mujer. El Gobierno indica que un proyecto de ley de enmienda de la Ley del Trabajo, incluido el artículo 69, se presentó a la Cámara de Diputados para su aprobación, y que todavía se encuentra en el Parlamento. **La Comisión pide al Gobierno que examine su enfoque sobre las restricciones al empleo de la mujer y que adopte las medidas necesarias para garantizar que el artículo 69 de la Ley del Trabajo y la Ordenanza núm. 6828 se modifiquen de manera que las restricciones al trabajo que pueden realizar las mujeres se limiten a la protección de la maternidad, en sentido estricto, y no se basen en percepciones estereotipadas sobre su capacidad y su función en la sociedad. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Kazajstán

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 2001)

Artículos 1 y 2. La brecha salarial por motivo de género. La Comisión pidió previamente al Gobierno que proporcionara información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas para: 1) reducir la importante brecha salarial por motivo de género, y 2) mejorar el acceso de las mujeres a una gama más amplia de oportunidades de empleo, incluso en ocupaciones de mayor nivel y mejor remuneradas, así como en sectores en los que actualmente están ausentes o subrepresentadas, con miras a reducir las desigualdades de remuneración entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La Comisión también solicitó al Gobierno que proporcionara estadísticas detalladas, actualizadas y comparables sobre los ingresos de las mujeres y los hombres, incluidos datos desglosados por sexo, sector y categoría profesional. La Comisión toma nota de la información según la cual en 2019: 1) la remuneración mensual media nominal de un trabajador era de 186 800 tenge (KZT); 2) para los hombres era de 222 500 KZT mientras que para las mujeres era de 150 800 KZT, es decir, la remuneración de las mujeres equivalía al 67,7 por ciento de la de los hombres, y 3) cuando el trabajo tiene las mismas características en cuanto a calificaciones y lugar de trabajo, la remuneración de hombres y mujeres es la misma. La Comisión toma nota asimismo de las numerosas informaciones estadísticas proporcionadas por tipo de actividad económica relativas, entre otras cosas, al número de empleados, su salario, el índice de los salarios mensuales medios y los salarios reales, el número de empleados y sus salarios por región, el salario mensual medio y el índice de los salarios reales por regiones, el salario mensual medio y el número de empleados de la industria por tipo de actividad económica, etc. Por último, la Comisión observa que el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en sus observaciones finales, expresó su preocupación por el hecho de que la importante diferencia de remuneración por razón de género (34 por ciento) y la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo impiden el pleno logro de la igualdad en el trabajo (CEDAW/C/KAZ/CO/5, 12 de noviembre de 2019, párrafo 37, b)). La Comisión toma nota de la información detallada proporcionada por el Gobierno, que indica que, en el país, la diferencia de remuneración por motivo de género sigue siendo considerable. **Por consiguiente, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que facilite información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para mejorar el acceso de las mujeres a una mayor variedad de oportunidades laborales, incluso en ocupaciones de nivel superior y mejor remuneradas, así como en sectores en los que actualmente están ausentes o subrepresentadas, en particular los sectores industriales en los que los salarios son superiores a la media nacional, como los del petróleo y el gas, la extracción y el procesamiento, los transportes y la construcción, etc., en los que los salarios son superiores a la media nacional.**

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 30 de septiembre de 2020, sobre la persistencia de los estereotipos de género, la definición de discriminación en la legislación nacional y los motivos de discriminación prohibidos, las lagunas en la protección contra la discriminación y la aplicación de la ley, la discriminación en los anuncios de empleo, los

casos de victimización y la violencia en el lugar de trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que formule sus comentarios al respecto.**

Artículo 1, párrafo 1, a), del Convenio. Motivos prohibidos de discriminación. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que: 1) indicara las razones de la omisión del motivo del color en la legislación, y que aprovechara la oportunidad de una futura revisión del Código del Trabajo de 2015 para incluir este motivo en la lista de motivos prohibidos de discriminación del artículo 6, 2), y 2) proporcionara información detallada sobre las medidas adoptadas para garantizar, en la práctica, la protección efectiva contra la discriminación basada en los motivos enumerados en el Convenio, incluido el color. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Ministerio de Trabajo y de Protección Social (MTPS) se esfuerza por mejorar continuamente la legislación laboral. **La Comisión confía en que el Gobierno aproveche la oportunidad de una próxima revisión del Código del Trabajo para incluir el motivo de color en la lista de motivos de discriminación prohibidos explícitamente por la ley. Mientras tanto, pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para garantizar en la práctica la protección efectiva contra la discriminación basada en los motivos enumerados en el Convenio, incluido el color.**

Artículo 2. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. En su comentario anterior, la Comisión instó firmemente al Gobierno a que suministrara: 1) información detallada sobre las medidas adoptadas a fin de promover y de garantizar, en la práctica, la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación en una amplia gama de trabajos, incluidos los trabajos de alto nivel y aquéllos con perspectivas de carrera, y 2) información sobre la distribución de hombres y mujeres en los diferentes programas de formación profesional y en la educación. La Comisión toma nota de la información detallada proporcionada por el Gobierno, que indica las medidas adoptadas con respecto a las mujeres, así como el número de mujeres que, al 1.º de septiembre de 2020, se han beneficiado de programas, de cursos a corto plazo, y de préstamos para la creación de su empresa. La Comisión toma nota asimismo de que, en sus observaciones finales, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) saluda: 1) el aumento del número de mujeres en el poder judicial y los distintos niveles del poder ejecutivo y la mayor participación de las mujeres en los partidos políticos, y 2) los progresos realizados por el Estado parte en la promoción del acceso de las mujeres al empleo. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha elaborado un segundo plan de acción 2020-2022 para aplicar el concepto de política familiar e igualdad de género. La Comisión observa que, según el CEDAW, este nuevo concepto debería reorientar el marco conceptual del Estado hacia la promoción y el empoderamiento de la mujer y la aplicación de una sólida política de igualdad de género. No obstante, la Comisión toma nota asimismo de las preocupaciones expresadas por el CEDAW en lo que respecta a: a) el aplazamiento hasta 2030 de la plena consecución del objetivo del Estado parte de que las mujeres ocupen el 30 por ciento de los puestos de decisión; b) la grave sobrerepresentación de las mujeres a nivel ministerial, en el servicio exterior, en las fuerzas armadas y en las administraciones locales; c) la baja representación de las mujeres en el Senado (10,6 por ciento), que está presidido por una mujer, y en la dirección de los órganos de representación local (*maslikhat*); d) la baja representación de las mujeres en los órganos de gobierno de los partidos políticos; e) la falta de datos desglosados sobre la participación política de las mujeres; f) las discrepancias regionales en la representación política de las mujeres; g) los estereotipos discriminatorios que obstaculizan la participación de las mujeres en la vida política y pública; h) las denuncias de discriminación en el empleo y acoso sexual en el lugar de trabajo, agravadas por la persistencia de estereotipos de género; i) la concentración de mujeres en sectores económicos tradicionales y de bajos salarios, y el techo de cristal que impide a la mayoría de las mujeres llegar a puestos directivos superiores, y j) el acceso limitado al empleo y a los regímenes de seguridad social de los grupos de mujeres desfavorecidas, como las mujeres migrantes, las trabajadoras domésticas, las mujeres del medio rural y las mujeres con discapacidad (CEDAW/C/KAZ/CO/5, 12 de noviembre de 2019, párrafos 29 y 37). Además, el Comité recuerda que había tomado nota de la Ley de 2009 sobre las garantías del Estado respecto de la igualdad de derechos y oportunidades del hombre y la mujer y de la Estrategia para la igualdad entre los géneros 2006-16, cuyos objetivos incluyen, en particular, la representación equitativa de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos y legislativos y en los puestos de toma de decisiones, la expansión del empresariado femenino y el aumento de la competitividad de la mujer en el mercado laboral. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que: i) proporcione información, incluidas estadísticas desglosadas por sexo, que indique los efectos de las medidas adoptadas, en particular en el marco de la Ley de Garantías del Estado de 2009, para promover y asegurar, en la práctica, la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación en una amplia gama de ocupaciones, incluidos los puestos de alto nivel y los que tienen perspectivas de carrera, y ii) proporcione información sobre la distribución de hombres y mujeres en los diversos programas de formación profesional y en la educación. Por último, la Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas en el marco del segundo plan de acción 2020-2022 para aplicar el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres consagrado en la Convención.**

Igualdad de oportunidades y de trato de las minorías nacionales, étnicas y religiosas. En su comentario anterior, la Comisión instó al Gobierno a que: 1) suministrara información sobre las condiciones de acceso

de las minorías nacionales, étnicas y religiosas a las diferentes ocupaciones de la administración pública, en particular sobre las exigencias en el plano lingüístico. y 2) adoptara las medidas necesarias para recopilar y analizar datos, desagregados por sector de actividad y ocupación, que muestren la distribución de hombres y mujeres pertenecientes a diversas minorías en los sectores público y privado, así como su participación en los diferentes niveles de la formación profesional y de la educación. **Lamentando** tomar nota de que la memoria del Gobierno no responde de manera precisa a las preguntas formuladas anteriormente, la Comisión se ve en la obligación de reiterar su solicitud. **La Comisión insta al Gobierno. una vez más, a que:**

i) proporcione información sobre las medidas adoptadas en relación a las condiciones de acceso de las minorías nacionales, étnicas y religiosas a las diferentes ocupaciones de la administración pública, en particular sobre las exigencias en el plano lingüístico. y ii) adopte las medidas necesarias para recopilar y analizar datos, desagregados por sector de actividad y ocupación, que muestren la distribución de hombres y mujeres pertenecientes a diversas minorías en los sectores público y privado, así como su participación en los diferentes niveles de la formación profesional y de la educación.

Artículos 2 y 3. Política nacional de igualdad. La Comisión toma nota de los avances siguientes, saludados por el CEDAW: 1) la adopción del Plan Nacional hasta 2025 para garantizar los derechos y mejorar los medios de vida de las personas con discapacidad en 2019; 2) la celebración del Foro de las mujeres rurales para promover, entre otras cosas, el espíritu empresarial de las mujeres en 2018. y 3) la aplicación del programa «La mujer en la empresa», llevado a cabo conjuntamente con el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, que se centra en la concesión de créditos en condiciones favorables a las empresas dirigidas por mujeres (CEDAW/C/KAZ/CO/5, 12 de noviembre de 2019, párrafo 5). **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas para aplicar esos diversos programas y sobre el impacto de esas medidas en la situación profesional de las personas con discapacidad y las mujeres de las zonas rurales y en el desarrollo de la capacidad empresarial de la mujer.**

Artículo 5. Medidas especiales de protección. Exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones. En su observación anterior, al tiempo que tomó nota del deseo del Gobierno de proteger la salud y la seguridad de la mujer, la Comisión lo instó a que: 1) adoptara las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades, así como la igualdad de protección en materia de salud y seguridad entre hombres y mujeres, y a que revisara la lista de profesiones prohibidas a las mujeres actualmente en vigor, de modo que las medidas de protección de la mujer en el empleo se limiten a la protección de la maternidad en sentido estricto y no reflejen los estereotipos de género sobre las aptitudes profesionales y el papel de la mujer en la sociedad y en la familia. y 2) proporcione información sobre las medidas adoptadas para consultar a las organizaciones de trabajadores y empleadores y los resultados de dichas consultas. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual el MTPS ha actualizado la lista de los trabajos que las mujeres no pueden realizar con el fin de ajustarla a las condiciones de trabajo contemporáneas, que han mejorado en un número considerable de lugares de trabajo, y de garantizarles el acceso a empleos que no sean una amenaza para la salud de las mujeres como resultado de la automatización y las innovaciones tecnológicas. El Gobierno añade que dicha lista se ha reducido en un 33 por ciento y se seguirá reduciendo y actualizando a medida que se realicen progresos científicos y técnicos. La Comisión saluda los esfuerzos del Gobierno por reducir gradualmente la lista de empleos prohibidos para las mujeres. **La Comisión pide al Gobierno que indique en qué medida se consulta a los interlocutores sociales durante el proceso de revisión de la lista y que proporcione una copia de la lista revisada. También le pide que proporcione información sobre los trabajos cuyo acceso está abierto a las mujeres y que precise si la eliminación de las prohibiciones de trabajo se ha tratado en campañas de información.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Kuwait

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1966)

Artículo 1 del Convenio. Definición y prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación. Legislación y práctica. Desde hace varios años, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para prohibir explícitamente la discriminación directa e indirecta por motivos de raza, sexo, color, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación (es decir, el acceso a la formación profesional, al empleo y a determinadas ocupaciones, y a las condiciones de empleo) y con respecto a todos los trabajadores nacionales o no nacionales, en todos los sectores de actividad, en los sectores público y privado, y en la economía formal e informal. El Gobierno indica en su memoria que la Ley del Trabajo núm. 6, de 2010, establece el principio de igualdad de trato entre todos los trabajadores, ya que prevé, en sus artículos 2 y 6 respectivamente, que «las disposiciones de la presente Ley se aplicarán a todos los trabajadores del sector privado» y que «sin perjuicio de cualesquiera beneficios y derechos más ventajosos que se concedan a los trabajadores en contratos individuales o colectivos, reglamentos o estatutos especiales observados por el empleador o de conformidad con las costumbres profesionales o generales, las disposiciones de la presente Ley establecen el nivel mínimo de

derechos de los trabajadores». Además, el Gobierno añade que el artículo 46 dispone que: «No se podrá poner fin al servicio del trabajador sin justificación alguna o como resultado de su actividad en el sindicato o de una reclamación o de sus derechos legales de conformidad con las disposiciones de la Ley. No se podrá poner fin al servicio del trabajador por motivos de género, raza o religión». La Comisión toma debida nota del artículo 46 de la Ley del Trabajo, que prohíbe la discriminación en el cese de empleo sobre la base de tres motivos: el género, la raza y la religión. A este respecto la Comisión recuerda que la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación deben abarcar todos los aspectos del empleo y la ocupación y cubrir los siete motivos de discriminación prohibidos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio. **La Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias para: i) prohibir explícitamente en la Ley del Trabajo la discriminación directa e indirecta por motivos de raza, sexo, color, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social, con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación, incluida la contratación, y que abarque a todos los trabajadores, y ii) garantizar que todos los trabajadores estén protegidos en la práctica contra todas las formas de discriminación, en el empleo y la ocupación, y comunicar información completa al respecto.**

Artículo 1, 1), a). *Discriminación basada en motivos de sexo. Acoso sexual.* La Comisión recuerda que el Gobierno en una memoria anterior se refirió a los artículos 191 y 192 del Código Penal, que tipifican como delito «deshonrar a otra persona mediante amenazas, fuerza o engaños». Durante algunos años, la Comisión ha venido subrayando que, en general, el enjuiciamiento penal no basta para eliminar el acoso sexual debido a la sensibilidad de la cuestión, la dificultad de la prueba y el hecho de que la ley penal se focaliza generalmente en la violación y en los actos inmorales y no en el amplio espectro de conductas que constituye acoso sexual en el empleo y la ocupación (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 792). En su comentario anterior, la Comisión pidió por lo tanto al Gobierno que adoptara disposiciones: 1) que definan y prohíban tanto el acoso sexual que se asemeja a un chantaje (*«quid pro quo»*) como el acoso sexual debido a un entorno de trabajo hostil, y 2) que establezcan recursos y sanciones. A falta de nueva información sobre estos puntos, la Comisión recuerda una vez más que, por un lado, las disposiciones del Código Penal no permiten cubrir la gama de comportamientos que constituyen acoso sexual en el empleo y la ocupación y, por otro lado, que el enjuiciamiento penal no es suficiente, en general, para eliminar el acoso sexual en estas áreas específicas. La Comisión señala asimismo que el acoso sexual es una manifestación grave de la discriminación basada en el sexo y una violación de los derechos humanos, y requiere medidas efectivas para prevenirlo y eliminarlo que deben tratar tanto el acoso sexual que se asemeja al chantaje (*quid pro quo*) como el acoso sexual debido a un entorno de trabajo hostil (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 789). La Comisión observa, además, que en sus observaciones finales de 2017 el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) expresó su preocupación por la falta de una legislación que tipificara como delito el acoso sexual en el lugar de trabajo y recomendó que se enmendara la Ley del Trabajo en el sector privado, la Ley de la Administración Pública y la Ley de Ordenamiento de la Fuerza Policial, a efectos de tipificar como delito el acoso sexual en el lugar de trabajo y garantizar el acceso efectivo de las víctimas de acoso sexual a la reparación jurídica (CEDAW/C/KWT/CO/5, 22 de noviembre de 2017, párrafos 36 y 37). **A la luz de lo anterior, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte medidas para asegurar que se incluya en la Ley del Trabajo una definición completa y una prohibición expresa de ambas formas de acoso sexual (tanto la que se asemeja a un chantaje (*quid pro quo*) como la que se debe a un entorno de trabajo hostil). También pide al Gobierno que: i) adopte medidas preventivas, incluidas las campañas de sensibilización sobre el acoso sexual en el empleo y la ocupación y sobre el estigma social asociado a esta cuestión, con los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones, así como con las autoridades encargadas de hacer cumplir la Ley, especificando los procedimientos, las reparaciones y las sanciones, y ii) proporcione información sobre el número, la naturaleza y el resultado de todos los casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación tratados por los inspectores de trabajo, los tribunales o cualquier otra autoridad competente.**

Trabajadores migrantes. Sistema de patrocinio. La Comisión tomó nota anteriormente de que el sistema de patrocinio de Kuwait (*kafala*), en virtud del cual el estatuto legal de los trabajadores migrantes está ligado a sus empleadores, que actúan como sus patrocinadores para la obtención de un visado, no se ha abolido, y pidió al Gobierno que comunicara información sobre las medidas concretas adoptadas o previstas para revisar el sistema de patrocinio. Observa que la memoria del Gobierno no contiene información sobre esta cuestión. A ese respecto, la Comisión señala que, en sus observaciones finales de 2017, el CEDAW recomendó al Gobierno que «prosiga los esfuerzos para abolir por completo el denominado sistema de *kafala* (patrocinio)» (CEDAW/C/KWT/CO/5, párr. 37). La Comisión desea subrayar que, cuando un sistema de empleo de trabajadores migrantes pone en situación de especial vulnerabilidad a esos trabajadores y proporciona a los empleadores la oportunidad de ejercer poderes desproporcionados sobre ellos, esto podría conducir a una discriminación basada en los motivos establecidos en el Convenio, entre los que se encuentran la raza, el color, la ascendencia nacional y el sexo (véase Estudio General de 2012, párrafo 779). **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas proactivas para garantizar que todos los trabajadores migrantes, incluidas las trabajadoras migrantes, gocen de una protección efectiva contra la discriminación por los motivos enunciados en el Convenio, a saber, la raza, el color, el sexo, la religión, la**

opinión política, el origen social y la ascendencia nacional. La Comisión también pide al Gobierno que comunique información estadística sobre el número de trabajadores y trabajadoras que han presentado denuncias contra sus empleadores o patrocinadores en relación con la discriminación y el abuso, y el resultado de los casos, indicando si han solicitado y se les ha concedido un cambio de lugar de trabajo.

Apátridas o personas sin nacionalidad (bidoons). En sus observaciones anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara información sobre: 1) los resultados de la aplicación de la hoja de ruta aprobada por el Consejo de Ministros (Resolución núm. 1612/2010), 2) las medidas adoptadas para garantizar que todos los apátridas o residentes sin nacionalidad (*bidoons*) estén protegidos contra la discriminación en el empleo y la ocupación, incluso en el acceso al empleo, por los motivos enunciados en el Convenio, y 3) que comunicara información estadística sobre el número de *bidoons* que viven en el país y sobre su situación laboral. El Gobierno indica que el sistema central de apátridas y los residentes sin nacionalidad, en el sentido de la Ley núm. 68 de 2015, —denominadas por el Gobierno «residentes ilegales»— está trabajando intensamente en la aplicación de la hoja de ruta, además de proporcionar servicios e instalaciones civiles, culturales y sociales a los apátridas. El Gobierno añade que, en virtud de la Decisión N° 309 de 2011 del Consejo de Ministros, el sistema central presta numerosos servicios a los «residentes ilegales», entre los que se encuentran la educación gratuita, el tratamiento gratuito y la expedición de todos los documentos oficiales (certificados de nacimiento y defunción, contratos de matrimonio y divorcio y certificados auténticos). El sistema central también está colaborando con la administración pública (*Diwan*), la Autoridad Pública, la Federación de Sociedades Cooperativas y la Autoridad Portuaria de Kuwait. Esta colaboración se tradujo en la búsqueda de empleo para los apátridas con el fin de satisfacer las necesidades del mercado laboral. Según el Gobierno, en 2018 se nombraron 324 apátridas en los órganos de gobierno y 600 en la Corporación Petrolera de Kuwait y sus empresas. Además, con la colaboración del Ministerio de Defensa, algunos de ellos fueron enrolados en el cuerpo militar. La Comisión toma nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para proporcionar empleo a los apátridas y a los residentes sin nacionalidad, pero señala que no indica cómo se les protege contra la discriminación en el empleo y la ocupación. **La Comisión pide al Gobierno que: i) adopte las medidas necesarias para garantizar que todos los apátridas o residentes sin nacionalidad (*bidoons*) estén protegidos en la práctica contra la discriminación en el empleo y la ocupación basada en los motivos prohibidos por el Convenio, en el acceso a la educación, la formación profesional y el empleo, y ii) comunique información más detallada sobre los resultados de la aplicación de la hoja de ruta aprobada por el Consejo de Ministros (Resolución núm. 1612/2010).**

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población.

La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.

Artículo 2. Política nacional de igualdad. Tomando nota de una falta de información sobre los progresos realizados en la adopción de una política nacional de igualdad, la Comisión recuerda que: 1) la principal obligación de los Estados ratificantes es formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a ese respecto, y 2) la aplicación de una política nacional en materia de igualdad presupone la adopción de una serie de medidas específicas, que a menudo son una combinación de medidas legislativas y administrativas, convenios colectivos, políticas públicas, medidas de discriminación positiva, mecanismos de resolución de conflictos y de control, órganos especializados, programas prácticos y actividades de sensibilización (véase el Estudio General de 2012, párrafos 841 y 848). **En consecuencia, la Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para formular, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y adoptar una política nacional de igualdad que abarque a todos los trabajadores y que tenga por objeto la eliminación de la discriminación en el empleo y la**

ocupación por todos los motivos contemplados en el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados a este respecto.

Artículo 5. Medidas especiales de protección. Trabajo prohibido a las mujeres. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que los artículos 22 y 23 de la Ley del Trabajo, que prohíben el empleo de mujeres en horario nocturno con algunas excepciones y en trabajos peligrosos, arduos o perjudiciales para la salud o que violan la moral pública, tienen por objeto proteger a las trabajadoras en general, en particular a las trabajadoras embarazadas. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas para garantizar que las acciones de protección aplicables a las mujeres se limiten a la protección de la maternidad en sentido estricto o se basen en evaluaciones de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y no constituyan obstáculos para el empleo de las mujeres. La memoria del Gobierno no contiene ninguna información a este respecto, salvo una referencia a los artículos del capítulo 4 de la Ley del Trabajo relativos a la protección de la maternidad y las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo. Una vez más, la Comisión desea recordar que las medidas de protección para las mujeres abarcan en general las medidas que tienen por objetivo proteger la maternidad en el sentido estricto, que entran en el ámbito de aplicación del artículo 5, y las medidas destinadas a proteger a las mujeres en general por su sexo o género, basándose en percepciones estereotipadas de sus capacidades y del papel que les corresponde en la sociedad, lo que es contrario al Convenio y representa un obstáculo para la contratación y el empleo de las mujeres (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 839). La Comisión recuerda asimismo que considera que las disposiciones relativas a la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o difíciles deberían tener por objeto proteger la salud y la seguridad, tanto de los hombres como de las mujeres, teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferencias de género con respecto a riesgos específicos para su salud (véase el Estudio General de 2012, párrafos 839 y 840). Por consiguiente, todas las restricciones al acceso de las mujeres al trabajo que se basen en consideraciones vinculadas a su salud y seguridad, si las hubiere, han de estar justificadas y avaladas científicamente y, al aplicarlas, han de ser examinadas periódicamente a luz de los avances tecnológicos y del progreso científico, con miras a determinar si siguen siendo necesarias a efectos de protección. **La Comisión insta al Gobierno a que: i) revise su enfoque relativo a las restricciones al empleo de la mujer a la luz de los principios mencionados, y que garantice que toda medida de protección adoptada se limite a la protección de la maternidad, en sentido estricto, o se fundamente en evaluaciones de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, y no constituya un obstáculo para el empleo de la mujer, y ii) a que facilite información sobre toda evolución al respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Letonia

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1992)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos Libres de Letonia (FTUCL) comunicadas junto a las memorias del Gobierno.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Evaluar y abordar la brecha salarial por motivo de género. Refiriéndose a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno en su memoria, en 2018 las diferencias salariales por motivo de género en los ingresos mensuales brutos seguían siendo más elevadas en el sector público que en el privado (18,2 por ciento y 15,1 por ciento, respectivamente), pero seguían aumentando en el sector privado, mientras que disminuían ligeramente en el sector público. La Comisión observa, a partir de los datos de Eurostat, que la brecha salarial por motivo de género no ajustada (la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres expresada como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres) se estimó en un 14,1 por ciento en 2018. Sin embargo, la brecha salarial por motivo de género llegaba al 34,9 por ciento en las actividades financieras y de seguros y al 25,3 por ciento en el comercio mayorista y minorista. La Comisión toma nota de la aprobación del Plan para la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres para 2018-2020, que se centra en la promoción de la independencia económica y la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, en particular contribuyendo al logro de las Directrices sobre el empleo inclusivo para 2015-2020, en las que se establece como prioridad la reducción de la brecha salarial por motivo de género. Toma nota de la declaración del Gobierno de que, como consecuencia, el Ministerio de Bienestar Social debía finalizar, en el curso de 2020, un estudio sobre los factores y las causas de la desigualdad de remuneración entre los géneros y su prevalencia en determinados sectores. En lo que respecta a sus comentarios anteriores sobre la inclusión de la igualdad de remuneración en los indicadores del «Índice de sostenibilidad» de las empresas, la Comisión observa que el Gobierno no ha proporcionado información sobre el contenido de las directrices y recomendaciones elaboradas por los expertos para cada empresa o sobre cualquier medida de seguimiento adoptada para garantizar su aplicación. En relación con sus comentarios acerca de la aplicación del Convenio

sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), relativo a la segregación ocupacional por motivo de género, la Comisión toma nota, a partir de la información estadística proporcionada por el Gobierno, de que las mujeres están representadas en su mayor parte en actividades económicas caracterizadas por bajos niveles de remuneración, como el alojamiento y la alimentación, la educación, la salud humana, el trabajo social y otras actividades de servicios. Toma nota, además, de que las mujeres empleadas en la misma actividad económica que los hombres reciben sistemáticamente una remuneración inferior. La Comisión toma nota de esta información con **preocupación**. Toma nota asimismo de que, en su memoria de 2018, en el marco del examen nacional de la aplicación de la Declaración de Beijing, el Gobierno destaca que la brecha salarial por motivo de género, las diferencias de participación en el mercado laboral y la división de las responsabilidades en materia de cuidados, constituyen un conjunto de razones que repercuten en las pensiones de las mujeres, estimándose en el 12,7 por ciento, en 2016, la diferencia de pensiones entre mujeres y hombres (página 32). A ese respecto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2020, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas, expresó su preocupación por la persistente brecha salarial por motivo de género, que se traduce en menores prestaciones de jubilación en las ocupaciones tradicionalmente dominadas por las mujeres (CEDAW/C/LVA/CO/4-7, 10 de marzo de 2020, párrafo 35, a)). La Comisión toma nota asimismo de que, en su memoria de julio de 2020 sobre el impacto de las medidas de COVID-19 en la igualdad de género, la Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación, de la Comisión Europea, destacó que, entre los beneficiarios de la prestación de enfermedad para la licencia a causa de un diagnóstico o de una cuarentena de COVID-19, las trabajadoras tenían derecho a una prestación diaria por enfermedad que era 3,5 euros (EUR) inferior a la de los trabajadores varones, lo que ponía de relieve una vez más la brecha salarial existente. **La Comisión insta al Gobierno a que proporcione información sobre las medidas y actividades concretas emprendidas para hacer frente a la brecha salarial por motivo de género, tanto en el sector público como en el privado, en particular abordando la segregación ocupacional por motivo de género y promoviendo el acceso de las mujeres a puestos de trabajo con perspectivas de carrera y mayor remuneración, incluso en el marco del Plan de promoción de la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y los hombres para 2018-2020 y el índice de sostenibilidad. A ese respecto, pide al Gobierno que comuniqué información sobre el contenido del estudio realizado por el Ministerio de Bienestar Social o cualquier otra autoridad en relación con el alcance y las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como sobre las recomendaciones formuladas para abordarlas. La Comisión pide al Gobierno que siga facilitando datos estadísticos sobre los ingresos de hombres y mujeres, desglosados por actividad económica y ocupación, tanto en el sector público como en el privado.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1992)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

Artículo 1, 2), del Convenio. Discriminación basada en la ascendencia nacional. Requisitos exigidos para un empleo determinado. Durante varios años, la Comisión ha expresado su preocupación por las repercusiones discriminatorias que los requisitos lingüísticos de la Ley sobre la Lengua del Estado, de 1999, pueden tener en el empleo o en las oportunidades laborales de los grupos minoritarios, en particular la considerable minoría de habla rusa. Recordó que el artículo 6, 2), de la Ley dispone que los empleados de instituciones, organizaciones y empresas privadas y los trabajadores por cuenta propia utilizarán el idioma oficial, si sus actividades afectan a los «intereses legítimos del público» y observó que este requisito afecta a un gran número de puestos y ocupaciones (seguridad pública, salud, moralidad, atención de la salud, protección de los derechos de los consumidores y los derechos laborales, seguridad en el lugar de trabajo o supervisión de la administración pública). La Comisión pidió al Gobierno que considerara la posibilidad de confeccionar una lista de ocupaciones para las que se exige el uso del idioma oficial en virtud del artículo 6, 2), de la Ley sobre la Lengua del Estado, a fin de limitarlo a los casos en los que el idioma es un requisito inherente al puesto de trabajo. La Comisión observa que, según los datos de enero de 2017 de la Oficina Central de Estadística (CSB), la distribución étnica de la población letona incluía el 25,4 por ciento de rusos. **Lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha adoptado medidas para limitar la lista de ocupaciones para las que la ley exige el uso del idioma oficial. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno en su memoria y en la información adicional de que, entre 2017 y 2020, se han introducido varias enmiendas en el Reglamento núm. 733 del Gabinete de Ministros, de 2009, en el que se prescribe el nivel requerido de dominio del idioma letón para cada profesión u ocupación, de conformidad con el artículo 6, 5), de la Ley. El Gobierno indica que básicamente dichas enmiendas tienen por objeto: 1) armonizar las profesiones y ocupaciones enumeradas en el reglamento con los títulos y códigos de profesiones incluidas en la clasificación de las profesiones, y 2) prever un periodo de transición hasta el 1.º de julio de 2021 para las personas cuyo dominio del idioma estatal para el desempeño de sus funciones profesionales y de oficina se haya incrementado por lo menos en un nivel. A ese respecto, el Gobierno recuerda que, tras aprobar con éxito el examen de idioma letón, las personas recibirán un certificado de competencia para demostrar al empleador y a las instituciones

educativas su capacidad de comunicarse en letón. Sin embargo, si una persona no logra dominar un nivel de los cursos de idiomas, perderá la oportunidad de solicitar el siguiente nivel y solo tendrá una segunda oportunidad de solicitar el mismo nivel una vez al año. La Comisión toma nota de la información detallada proporcionada por el Gobierno sobre los diversos programas y cursos de aprendizaje del idioma letón que han impartido a niños y adultos algunos municipios, la Agencia Estatal de Empleo (SEA) y la Agencia de la Lengua Letona (LVA). A ese respecto, observa más particularmente que, entre 2016 y 2018, 587 nacionales de terceros países recibieron capacitación en idioma letón para facilitar su integración en el mercado laboral, en el marco del Proyecto del Fondo de Asilo, Migración e Integración, ejecutado por la LVA. Toma nota además de la declaración del Gobierno de que uno de los objetivos del Plan de aplicación de la política nacional de identidad, sociedad civil e integración para 2019-2020 es fortalecer la alfabetización en idioma letón en la sociedad.

En su información complementaria, el Gobierno indica que se ha iniciado un cambio gradual al letón como único idioma de instrucción y, a tal fin, en 2018 se introdujeron enmiendas en la Ley de Educación, de 1998, y en la Ley de Educación General, de 1999. El Gobierno afirma que la aplicación de la reforma relativa al idioma de instrucción contará con el apoyo de los nuevos materiales de enseñanza y aprendizaje, incluida la capacitación de los maestros, a fin de ayudarles a aplicar con éxito el nuevo contenido educativo basado en las competencias en letón. A ese respecto, la Comisión toma nota de que, en 2018, la LVA puso en marcha un proyecto que tiene por objeto prestar apoyo a 3 500 maestros para 2021, incluidos los pertenecientes a minorías étnicas, con miras a ayudarlos a desarrollar sus conocimientos de idioma letón con fines profesionales. No obstante, toma nota de que, en sus observaciones finales, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) y el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) expresaron su preocupación por la reforma educativa que generará restricciones indebidas en el acceso a la educación en lenguas minoritarias. El CERD también expresó su preocupación concreta por el artículo 6 de la Ley sobre la Lengua del Estado, que puede dar lugar a una discriminación directa e indirecta contra las minorías en el acceso al empleo en instituciones públicas y privadas (CEDAW/C/LVA/CO/4-7, 10 de marzo de 2020, párrafo 33; y CERD/C/LVA/CO/6-12, 25 de septiembre de 2018, párrafo 16). La Comisión desea recordar que la discriminación basada en la ascendencia nacional puede producirse cuando la legislación que impone el uso de un idioma estatal para el empleo en las actividades de los sectores público y privado, se interpreta y aplica con criterios demasiado amplios y, como tal, afecta de manera desproporcionada y adversa a las oportunidades de empleo y ocupación de los grupos lingüísticos minoritarios. Además, recuerda que, para entrar en el ámbito de la excepción prevista en el artículo 1, 2), del Convenio, en cuanto a los requisitos exigidos para un empleo determinado, toda limitación relativa al acceso al empleo debe ser exigida por las características de ese empleo concreto y en proporción a sus requisitos inherentes. Esa excepción debe interpretarse de manera restrictiva para evitar una limitación indebida de la protección que debe proporcionar el Convenio (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 764 y 827 a 831). **A la luz de lo elevado que sigue siendo el número de puestos y ocupaciones para los que se exige el uso del idioma oficial en virtud del artículo 6, 2), de la Ley sobre la Lengua del Estado, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para evitar toda limitación indebida de las oportunidades de empleo y ocupación para cualquier grupo, limitando el número de ocupaciones en las que se considere que el dominio del idioma letón es un requisito exigido para un trabajo determinado. Pide asimismo al Gobierno que siga proporcionando información sobre las clases de letón y las actividades realizadas para garantizar que su legislación nacional, incluida la reforma en curso relativa al idioma de instrucción, no cree en la práctica una discriminación directa o indirecta en el acceso a la educación y el empleo para los grupos minoritarios, en particular la gran minoría de habla rusa.**

Artículos 1, 2), y 4. *Discriminación basada en la opinión política. Requisitos exigidos para un empleo determinado. Actividades perjudiciales para la seguridad del Estado.* Durante varios años, la Comisión se ha referido a los requisitos obligatorios establecidos en la Ley de la Administración Pública del Estado de 2000, que dispone que, para poder postularse como candidato a un puesto de la administración pública, se requiere que la persona en cuestión no sea o no haya sido «miembro permanente del personal, de los servicios de seguridad del Estado, de los servicios de inteligencia o contrainteligencia de la URSS, de la República Socialista Soviética de Letonia (SSR) o de algún Estado extranjero» (artículo 7, 8)), o «miembro de organizaciones prohibidas por ley o por decisión judicial» (artículo 7, 9)). La Comisión señaló a la atención del Gobierno el hecho de que la Ley se aplica a cualquier puesto de la administración pública estatal y a los empleos de servicios específicos, cualquiera que sea el nivel de responsabilidad, y pidió al Gobierno que enmendara los párrafos 8 y 9 del artículo 7 de la Ley o que tomara medidas para estipular y definir claramente las funciones a las que se aplican esos artículos. La Comisión toma nota de la declaración reiterada del Gobierno de que el propósito de esas restricciones es impedir que entren en la función pública personas que no son leales al Estado y que podrían constituir una amenaza para la seguridad nacional. El Gobierno añade que, en abril de 2019, el Ministerio de Justicia preparó un informe sobre la necesidad y la conveniencia de las restricciones impuestas por la Ley de la Administración Pública del Estado a los ex empleados del Comité de Seguridad Nacional de la República Socialista Soviética de Letonia, y concluyó que esas restricciones debían mantenerse a fin de «garantizar una administración pública del Estado leal, profesional y políticamente neutral, que asegure el funcionamiento legal, estable, eficiente y transparente de la administración pública».

Observando que en el informe del Ministerio de Justicia se destaca que, sin embargo, sería más apropiado que un país democrático evaluara las circunstancias individuales de cada caso y adoptara una decisión basada en una evaluación del grado de cooperación en el pasado, la naturaleza del trabajo, etc., la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que no se dispone de esa información y que, por lo tanto, sería imposible aplicar esa recomendación. En lo que respecta al número de personas despedidas o cuya solicitud ha sido rechazada de conformidad con los párrafos 8 y 9 del artículo 7 de la Ley de la Administración Pública del Estado, el Gobierno declara que tales datos no están disponibles por ahora. Aunque comprende las preocupaciones del Gobierno y toma nota de sus explicaciones, la Comisión señala nuevamente a la atención del Gobierno el hecho de que la Ley de la Administración Pública del Estado se aplica a cualquier puesto de la administración pública estatal y a los empleos de servicios específicos, cualquiera que sea el nivel de responsabilidad. Recuerda que para entrar en el ámbito de aplicación de la excepción prevista en el artículo 1, 2), relativa a los requisitos inherentes a un determinado puesto de trabajo o en el artículo 4 relativo a la seguridad del Estado, toda limitación relativa al acceso al empleo debe interpretarse estrictamente a fin de evitar toda limitación indebida de la protección que el Convenio trata de garantizar. Más concretamente, recuerda que criterios como la opinión política pueden tenerse en cuenta como requisito inherente, en virtud del artículo 1, 2), solo para determinados puestos que entrañen responsabilidades especiales directamente relacionadas con el desarrollo de la política gubernamental. Además, para que las medidas no sean discriminatorias en virtud del artículo 4 del Convenio, deben: 1) afectar a un individuo en razón de actividades de las que se sospeche o se demuestre justificadamente que ha emprendido, convirtiéndose tales medidas en discriminatorias cuando se adoptan simplemente en razón de la pertenencia a un determinado grupo o comunidad; 2) referirse a actividades que puedan ser calificadas como perjudiciales para la seguridad del Estado, y 3) estar suficientemente bien definidas y ser precisas para garantizar que no se conviertan en un instrumento de discriminación basada en motivos de opinión política. Además de estas condiciones sustantivas, la aplicación legítima de esta excepción debe respetar el derecho de la persona afectada por las medidas a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional (véase el Estudio General de 2012, párrafos 832 a 835). **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para enmendar los párrafos 8 y 9 del artículo 7 de la Ley de la Administración Pública del Estado, a fin de limitar su ámbito de aplicación a funciones y cargos específicos de la administración pública del Estado, de conformidad con las disposiciones del Convenio. Pide al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados a ese respecto. Entretanto, la Comisión pide al Gobierno que facilite todos los datos disponibles sobre la aplicación en la práctica de los párrafos 8 y 9 del artículo 7, incluyendo el número de personas cuya solicitud ha sido rechazada en virtud de esos artículos, los motivos de esas decisiones y las funciones de que se trate, así como los recursos presentados contra esas decisiones.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Líbano

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1977)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Brechas de remuneración entre hombres y mujeres. La Comisión recuerda su comentario anterior, según el cual, las estadísticas publicadas en octubre de 2011 por la Administración Central de Estadísticas, la brecha de remuneración entre hombres y mujeres se estimó, para 2007, en el 6,2 por ciento, en los servicios; el 10,8 por ciento, en el comercio; el 21 por ciento, en la agricultura; el 23,8 por ciento, en la industria manufacturera, y el 38 por ciento, en los transportes y las comunicaciones. **Ante la ausencia de informaciones más recientes sobre este punto en la memoria del Gobierno, la Comisión le solicita nuevamente que adopte las medidas necesarias para compilar y analizar los datos relativos a la remuneración de hombres y mujeres, y las brechas de remuneración en los diferentes sectores de actividad económica, incluido el sector público, y para las diferentes categorías profesionales, y comunicarlos. La Comisión solicita nuevamente al Gobierno que adopte medidas concretas para poner fin a las brechas de remuneración entre hombres y mujeres, incluidas las medidas de sensibilización respecto del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y que comunique informaciones sobre toda acción emprendida en este sentido y sobre los eventuales obstáculos encontrados.**

Artículo 2. Legislación. Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Desde hace más de cuarenta años, la Comisión viene solicitando al Gobierno que garantice que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se incorpore plenamente en la legislación. La Comisión **lamenta** tomar nota de que la memoria del Gobierno se limita a indicar que sigue en curso de examen el nuevo proyecto de Código del Trabajo. **En consecuencia, la Comisión se ve en la obligación de instar firmemente al Gobierno a que se sirva garantizar que el proyecto de Código del Trabajo refleje expresamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, con el fin de permitir un amplio campo de comparación entre los diferentes empleos, no solamente respecto de los trabajos iguales o similares, sino también de los trabajos de índole completamente diferente, pero globalmente de igual valor. Esperando firmemente que el Gobierno pueda informar, en un futuro próximo, de progresos en ese sentido, le solicita que tenga a bien comunicar una copia de las disposiciones pertinentes, en cuanto se hayan adoptado.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1977)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección de los trabajadores contra la discriminación, incluido el acoso sexual. Legislación y práctica. Desde hace más de veinte años, la Comisión viene solicitando al Gobierno que introduzca en el Código del Trabajo, que se está revisando actualmente, una definición y una prohibición general de la discriminación directa e indirecta basada en los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación. La Comisión recuerda que en el Código del Trabajo actualmente en vigor (Código del Trabajo de 1946, en su versión modificada) no se contempla más que la discriminación entre hombres y mujeres en determinados aspectos del empleo (artículo 26) y no ofrece ninguna protección eficaz contra las diversas formas de acoso sexual, como el acoso que conlleva un chantaje sexual (*quid pro quo*) y la creación de un ambiente de trabajo hostil. En efecto, el único artículo del Código que podría aplicarse en caso de acoso sexual es una disposición por la que se autoriza al trabajador a dejar su trabajo sin preaviso cuando «el empleador o su representante comete un delito de ultraje a la moral contra su persona» (artículo 75, 3)). A este respecto, la Comisión recuerda que aquellas legislaciones que solo ofrecen a las víctimas de acoso sexual la posibilidad de renunciar al empleo para obtener reparación, no brindan una protección suficiente ya que, en los hechos, sancionan a las víctimas y podrían disuadirlas de buscar una reparación (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 792). La Comisión **lamentaba** tomar nota de que la memoria del Gobierno no contiene información alguna sobre los avances ni sobre el contenido de la reforma del Código del Trabajo en curso. Sin embargo, constata que, según el tercer informe anual (2015) sobre la puesta en práctica del Plan estratégico nacional a favor de las mujeres en el Líbano (2011-2021), el Ministerio de Trabajo ha elaborado un proyecto de ley en el que se tipifica el acoso sexual en el lugar de trabajo. **Así, la Comisión pide encarecidamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que el futuro Código del Trabajo contenga disposiciones que definan y prohíban la discriminación directa e indirecta basada, al menos, en el conjunto de los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio, con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación, que se definen en el artículo 1, 3), así como el acoso sexual en todas sus formas (el acoso *quid pro quo* o de intercambio y la creación de un ambiente de trabajo hostil). Se solicita de nuevo al Gobierno que proporcione información detallada sobre todo avance hacia la adopción del proyecto de Código del Trabajo. A falta de una protección legislativa completa frente a la discriminación, la Comisión pide asimismo de nuevo al Gobierno que adopte medidas concretas para garantizar, en la práctica, la protección de los trabajadores contra la discriminación basada en motivos de raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social, así como contra el acoso sexual en el empleo y la ocupación, y en particular las medidas destinadas a sensibilizar a los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas sobre estas cuestiones, con el fin de mejorar la prevención en este ámbito.**

Trabajadores domésticos extranjeros. Discriminación múltiple. Desde hace más de diez años, la Comisión ha venido siguiendo las medidas adoptadas por el Gobierno para poner remedio a la falta de protección jurídica de los trabajadores domésticos, muchos de los cuales son mujeres extranjeras, que se ven excluidos del campo de aplicación del Código del Trabajo y están particularmente expuestos a la discriminación basada en el sexo, incluido el acoso, así como en otros motivos como la raza, el color de piel o el origen étnico. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas (CERD) ha constatado con preocupación que, «a pesar de las medidas adoptadas por el Estado parte, prosig[ue]n el abuso y la explotación de los trabajadores domésticos migrantes». Asimismo, se ha mostrado preocupado por el hecho de que «con frecuencia, las víctimas no puedan obtener asistencia cuando se las confina por la fuerza en la residencia de sus empleadores o cuando se retienen sus pasaportes». Además, el CERD ha recomendado en particular al Estado parte que: «[d]erogue las condiciones que causan la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos migrantes al abuso y la explotación, como el sistema de patrocinio y el de residencia en el lugar de trabajo»; «[h]aga extensivas al trabajo doméstico las disposiciones del Código del Trabajo, garantizando con ello a los trabajadores domésticos las mismas condiciones de trabajo y los mismos derechos laborales que los demás trabajadores, incluido el derecho a cambiar de ocupación, y sometiendo el trabajo doméstico a inspecciones laborales»; «[v]ele porque toda legislación específica sobre el trabajo doméstico tenga por objeto hacer frente a la mayor vulnerabilidad de los trabajadores domésticos migrantes al abuso y la explotación»; y «[l]leve a cabo campañas para modificar las actitudes de la población hacia los trabajadores domésticos migrantes y sensibilizarla acerca de sus derechos» (CERD/C/LBN/CO/18-22, 5 de octubre de 2016, párrafos 41 y 42). El Gobierno señala que el trabajo doméstico se rige por el Código de Obligaciones y Contratos y hace referencia de nuevo al contrato tipo y al proyecto de ley relativo al empleo de los trabajadores domésticos. Asimismo, indica que se ha presentado ante el Consejo de Ministros un proyecto de ley elaborado con miras a ratificar el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y que el comité directivo nacional del Ministerio de Trabajo, que se encarga de examinar las relaciones entre los empleadores y los trabajadores domésticos, está elaborando en la actualidad medidas trascendentes para garantizar el respeto del contrato y la abolición del sistema de patrocinio. Sin embargo, el Gobierno indica que este proceso llevará su tiempo. En este sentido, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que ni el Ministerio de Trabajo ni los organismos oficiales han establecido restricciones al cambio de empleador y que esta es una cuestión que solo atañe al trabajador y al empleador. **Remitiéndose a comentarios anteriores y lamentando tomar nota de que no se ha avanzado desde entonces, la Comisión insta al Gobierno a que adopte, en colaboración con los interlocutores sociales, las medidas necesarias para que se garantice a los trabajadores domésticos migrantes una verdadera protección, en la ley y en la práctica, frente a la discriminación directa e indirecta basada en el conjunto de los motivos enumerados en el Convenio, con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación, así como contra el acoso sexual en todos los aspectos del empleo, sea mediante la adopción del proyecto de ley relativo al empleo de los trabajadores domésticos, sea en el marco más general de la legislación laboral. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre los progresos realizados a este respecto, así como acerca de todo cambio legislativo que tenga por objeto abolir el sistema del patrocinio. Pide al Gobierno en particular que vele en concreto porque toda nueva regla destinada a reglamentar el derecho de los trabajadores migrantes a cambiar de empleador no imponga condiciones ni**

restricciones que puedan aumentar la dependencia de estos trabajadores respecto de su empleador y acrecentar así su vulnerabilidad a los abusos y las prácticas discriminatorias.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Libia

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1961)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que se recibieron respectivamente el 26 de agosto y el 1.º de septiembre de 2019.

La Comisión toma nota de la complejidad de la situación que atraviesa el país y del conflicto armado.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

La Comisión toma nota de la discusión que se celebró en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia sobre la aplicación del Convenio y de las conclusiones que se adoptaron.

Artículos 1 y 3, b), del Convenio. Definición de discriminación. Proyecto de Constitución. La Comisión toma nota de que en sus conclusiones la Comisión de Aplicación de Normas pidió al Gobierno que modificara el artículo 7 del proyecto de Constitución a fin de garantizar la inclusión de los motivos de raza, ascendencia nacional y origen social como motivos prohibidos de discriminación. La Comisión también toma nota de que la OIE y la CSI piden al Gobierno que modifique el artículo 7 del proyecto de Constitución. Asimismo, la Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que el Ministro de Trabajo y Rehabilitación envió dos cartas (cartas núms. 791 y 789, ambas de 29 de agosto de 2019), al Presidente del Consejo Presidencial en relación con la posibilidad de introducir estos cambios en el proyecto de Constitución y en la Constitución que se adopte. **La Comisión espera que el proyecto de Constitución se modifique de la forma solicitada y pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los cambios que se produzcan a este respecto.**

Legislación del trabajo. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que la Ley núm. 12 de 2010 por la que se promulga la Ley de Relaciones Laborales (LRA 2010) no contiene una definición de discriminación. Asimismo, tomó nota de que el artículo 3 de la LRA 2010 prohíbe la discriminación por motivos de «afiliación sindical, origen social o cualquier otro motivo de discriminación» pero no incluye explícitamente los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política y ascendencia nacional. En sus conclusiones, la Comisión de Aplicación de Normas pidió al Gobierno que: 1) adoptara medidas concretas para asegurar que la discriminación directa o indirecta por todos los motivos se prohíba en la legislación y en la práctica; 2) velara por que la legislación cubra, directa o indirectamente, todos los motivos prohibidos de discriminación enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio, y tomara medidas para garantizar que la discriminación en el empleo y en la ocupación se prohíba en la legislación y en la práctica, y 3) incluyera la definición del término «discriminación» en la LRA 2020. La Comisión toma nota de que la OIE y la CSI pidieron al Gobierno que modificaran la LRA 2010 de conformidad con las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que las palabras «o cualquier otro motivo de discriminación» que figuran en el artículo 3 de la LRA 2010 cubren todas las formas de discriminación sin excepciones; y que se ha tomado en consideración la posibilidad de incluir la definición que figura en el artículo 1, 1), a), en el nuevo proyecto de ley del trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que la legislación laboral incluye una definición clara y amplia de discriminación en el empleo y la ocupación que cubra al menos todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio y que proporcione información a este respecto.**

Artículos 1 a 3. Discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional. Trabajadores migrantes subsaharianos. La Comisión toma nota de que en sus conclusiones, la Comisión de Aplicación de Normas pidió al Gobierno que: i) asegurara que los trabajadores migrantes estén protegidos contra la discriminación étnica y racial y contra el trabajo forzoso; ii) promoviera la igualdad de oportunidades en el empleo para todos y sensibilizara al respecto; iii) adoptara medidas inmediatas para hacer frente a la situación de discriminación racial y étnica que sufren los trabajadores migrantes provenientes del África Subsahariana (incluidas las trabajadoras migrantes), en particular con miras a poner fin a las prácticas de trabajo forzoso, y iv) llevara a cabo encuestas para examinar la situación de los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes, a fin de determinar sus problemas y de hallar posibles soluciones. La Comisión

también toma nota de que, según las observaciones de la CSI, los trabajadores migrantes procedentes del África Subsahariana, y en particular las mujeres, siguen estando especialmente expuestos a la discriminación. Según la CSI, el Gobierno debería adoptar medidas concretas y proporcionar información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que la prohibición en la legislación y en la práctica de la discriminación directa e indirecta es efectiva para todos los trabajadores que se encuentran en territorio libio, independientemente de su origen, nacionalidad o situación. Asimismo, la CSI pide que se adopten medidas para garantizar que las víctimas de discriminación tienen acceso a la justicia, obtienen protección contra las represalias y reciben indemnizaciones por los daños sufridos, y que se imponen sanciones eficaces, proporcionales y disuasivas a las personas que tienen comportamientos discriminatorios. Por último, la CSI subraya la importancia fundamental de desarrollar las capacidades de los servicios de inspección del trabajo con miras a combatir todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre sus esfuerzos por combatir la trata de seres humanos, y especialmente en relación a que: 1) la legislación nacional prohíbe la trata de seres humanos; 2) las autoridades legislativas están examinando actualmente un proyecto de ley que prevé un aumento de las sanciones por trata de seres humanos; 3) la Oficina del Ministerio Público está investigando casos de abuso, y 4) las víctimas que no pueden pagar los honorarios de asistencia letrada pueden contar con la asistencia de un abogado nombrado por el juez. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que colabora con los países vecinos, los países de origen de las víctimas y de los autores de este delito, y con las organizaciones locales e internacionales pertinentes, tales como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), a fin de combatir la trata de seres humanos. En su información complementaria, el Gobierno indica además que no hay datos actuales sobre el número de personas condenadas, ni sobre el número de casos. Además, la mayoría de los refugios informales para trabajadores migrantes están cerrados y los pocos que quedan se están cerrando actualmente tras la vigilancia de las fuerzas del orden. Se prestan servicios médicos y terapéuticos a los trabajadores migrantes en los albergues reconocidos oficialmente, como los de «Tajoura» y «Baten el Jabbal», en coordinación con la OIM, Médicos sin Fronteras y la Cruz Roja.

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** del informe del Comité de las Naciones Unidas de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW) en el que se indica que los trabajadores migrantes procedentes del África Subsahariana continúan siendo víctimas de una grave discriminación, y que persisten las agresiones físicas y verbales contra ellos, cometidas por funcionarios libios, incluidos representantes del departamento de lucha contra la migración ilegal y del servicio de guardacostas. Asimismo, la Comisión toma nota de que a pesar de que la LRA 2010 prevé mecanismos para resolver los conflictos laborales, el CMW expresó su profunda preocupación por la impunidad generalizada con la que se violan los derechos de los trabajadores migrantes que no pueden reclamar justicia debido al temor de ser detenidos por entrar y permanecer ilegalmente en el país (CMW/C/LBY/CO/1, 8 de mayo de 2019, párrafos 28, 30 y 34). **Al tiempo que toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno, la complejidad de la situación que prevalece sobre el terreno como consecuencia del conflicto armado que tiene lugar en el país, así como los efectos de la actual pandemia de COVID-19, la Comisión insta al Gobierno a: i) tomar medidas adicionales para abordar la situación de discriminación étnica y racial que sufren los trabajadores migrantes procedentes del África Subsahariana, incluidas las medidas para garantizar que la legislación en materia de no discriminación se aplica en la práctica, y que los trabajadores migrantes objeto de discriminación en el empleo y la ocupación tienen acceso a vías de recurso, independientemente de su situación legal en el país, y ii) tomar medidas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo para todos y sensibilizar al respecto. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información a este respecto.**

Asistencia técnica. La Comisión toma nota de que la Comisión de Aplicación de Normas invitó al Gobierno a continuar acogiendo a la asistencia técnica de la OIT y participando activamente en la misma, con objeto de promover políticas de migración laboral equitativas y efectivas. La Comisión también toma nota de las observaciones de la OIE en relación con tres proyectos respecto de los cuales el Gobierno recibirá asistencia técnica de la Oficina: 1) el proyecto «desarrollo de las capacidades de los mandantes libios y actores nacionales para abordar las formas inaceptables de trabajo y promover políticas de migración laboral justas y eficaces»; 2) el «programa de referencia empleo para la paz y la resiliencia», y 3) el proyecto «apoyo a la migración justa para el Maghreb (AMEM)». **Tomando nota de que estos proyectos actualmente se encuentran en suspenso, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la reanudación de la asistencia técnica de la Oficina y sobre sus resultados.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Lituania

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1994)

Artículos 1 y 2 del Convenio. *Evaluar y abordar la brecha salarial por motivo de género.* En relación con sus comentarios anteriores, en los que tomó nota de que, desde 2011, la brecha de salarial por motivo de género ha estado aumentando regularmente, la Comisión toma nota de que, según los datos de 2020 de

EUROSTAT, la brecha de salarial por motivo de género en forma no ajustada (la diferencia entre el promedio de ganancias brutas por hora de hombres y mujeres expresada como un porcentaje de las ganancias brutas por hora de los hombres) se redujo, pasando de un 15,2 por ciento en 2017 a un 14 por ciento en 2018. También toma nota de que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno, en 2018, se estimaba que la brecha salarial por motivo de género era del 14,1 por ciento en el sector público y del 14,2 por ciento en el sector privado. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que el Programa sobre el progreso nacional de Lituania para 2014-2020 establece como objetivo específico la reducción de la brecha salarial por motivo de género a un 7 por ciento para 2030. El Gobierno añade que, con este objetivo, tiene previsto continuar aplicando las medidas identificadas en el Plan de acción 2018-2021 para la implementación Programa nacional sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres 2015-2021, a saber: 1) realizando encuestas sobre diferencias salariales y difundiendo sus resultados; 2) organizando campañas de sensibilización y eventos educativos e informativos, incluidos seminarios informativos para grupos destinatarios (interlocutores sociales, medios de comunicación, responsables de la formulación de políticas) sobre brechas salariales y de pensiones por motivo de género y sus causas a fin de resolver cuestiones relacionadas con la segregación en el mercado de trabajo, y 3) realizando exámenes temáticos, incluidas auditorías sobre salarios, con miras a aumentar la transparencia salarial y presentar sus resultados al Consejo tripartito. La Comisión también toma nota de que el Gobierno señala que continuará abordando la segregación sectorial y ocupacional por motivo de género en el mercado de trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno, en 2018, las mujeres ganaban menos que los hombres en todos los tipos de actividades, excepto en el transporte, el almacenamiento y la construcción. Las mayores brechas salariales por motivo de género se observaban en el sector financiero y de los seguros (37,3 por ciento), la información y las comunicaciones (27,8 por ciento), la atención de salud y el trabajo social (26,9 por ciento) y la manufactura (24,8 por ciento). Se estima que, en 2018, el promedio de ganancias brutas por hora en la industria, la construcción y los servicios (excluyendo la administración pública, la defensa y el seguro social obligatorio) era de 4,95 euros para las mujeres y de 5,75 euros para los hombres. Asimismo, la Comisión toma nota de que, mientras que en 2017 las mujeres representaban el 77,1 por ciento de los funcionarios públicos (excluidos los estatutarios), su remuneración era, en promedio, un 10,3 por ciento más baja que la de los hombres. La Comisión toma nota de que, según el informe de 2019 sobre la igualdad de género en los países europeos, la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres se explica en gran medida por la concentración de mujeres en sectores de baja remuneración y en ciertas categorías de ocupaciones. Según ese informe, estudios más recientes también confirman que las diferencias entre los salarios de hombres y mujeres se basan en una fijación injusta de las tasas salariales, en la que no se tienen en cuenta la mayor parte de los factores internos y externos. Es más probable que los empleadores asignen los puestos de trabajo de mayor responsabilidad y mejor pagados a los hombres, aunque en la sociedad actual los indicadores educativos de las mujeres son más elevados que los de los hombres (pág. 16). La Comisión también toma nota de que, en sus recientes observaciones finales, varios órganos de las Naciones Unidas (ONU) creados en virtud de tratados expresaron su preocupación por la persistencia de la desigualdad salarial por motivo de género que redundaba en que las pensiones y los salarios percibidos en empleos tradicionalmente ocupados por mujeres sean más bajos (CEDAW/C/LTU/CO/6, 12 de noviembre de 2019, párr. 36; y CCPR/C/LTU/CO/4, 29 de agosto de 2018, párr. 15). **Saludando la tendencia descendente que recientemente se observa en la brecha salarial por motivo de género, la Comisión insta al Gobierno a continuar realizando esfuerzos y a proporcionar información sobre las medidas y actividades concretas desplegadas —en el marco del Plan de acción 2018-2021 para la aplicación del Programa nacional sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres 2015-2021 o de otra forma— para acabar con la brecha salarial por motivo de género, tanto en el sector público como en el sector privado, en particular abordando la segregación ocupacional por motivo de género y promoviendo el acceso de las mujeres a trabajos que tengan perspectivas de carrera y salarios más elevados. Recordando que el artículo 23, 2), del Código del Trabajo dispone que un empleador con una media de más de 20 empleados deberá presentar al consejo del trabajo y al sindicato, al menos una vez al año, información actualizada, desglosada por sexo y ocupación, sobre la remuneración media de los empleados (salvo en el caso de los puestos directivos), la Comisión pide al Gobierno que proporcione información estadística sobre los ingresos de hombres y mujeres, desglosada por actividad económica y ocupación, tanto en el sector público como en el sector privado.**

Artículos 3 y 4. Evaluación objetiva del empleo. Cooperación con organizaciones de trabajadores y de empleadores. En relación con sus comentarios anteriores en los que tomó nota de que, como resultado de una encuesta realizada en 2015 sobre la aplicación de la metodología para la evaluación de empleos y puestos de trabajo, el Consejo tripartito propuso que se actualizará la metodología de 2005, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que esa metodología no se ha revisado. La Comisión recuerda que: 1) el artículo 26, 2), 3), del Código del Trabajo prevé que un empleador utilizará criterios uniformes para la evaluación de los puestos de trabajo; 2) el artículo 140, 3), dispone que los sistemas de remuneración están determinados por convenios colectivos o que, en ausencia de tales convenios (en los lugares de trabajo con un número medio de al menos 20 empleados), el empleador debe aprobar dicho sistema, después de llevar a cabo procedimientos de información y de consulta, que ha de ser accesible para todos los empleados, y

3) el artículo 140, 5), prevé que el sistema de remuneración debe ser concebido de tal manera que evite toda discriminación por motivo de género o en base a otro motivo. Toma nota de que el Gobierno indica que, de 259 convenios colectivos actualmente en vigor, solo diez contienen disposiciones que prevén que las empresas deberán garantizar salarios justos y competitivos para todos sus empleados y evitar toda discriminación, en particular la basada en el sexo. La Comisión observa que no se informa sobre si esos instrumentos contienen disposiciones específicas acerca de sistemas de remuneración. A ese respecto, la Comisión toma nota de, según el informe de 2019 sobre la igualdad de género en los países europeos, los sistemas de remuneración generalmente están faltos de transparencia porque: 1) en general, los salarios se establecen a través de acuerdos individuales y no a través de convenios colectivos, y 2) los salarios individuales pertenecen a la categoría de datos sensibles protegidos por cláusulas de confidencialidad estatutarias o contractuales (pág. 18). En lo que respecta a los convenios colectivos, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a la aplicación, entre 2017 y 2020, del proyecto «Modelo de cooperación entre sindicatos y empleadores para desarrollar el diálogo social», que tiene por objetivo mejorar el diálogo social entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de establecer procesos metodológicos para la negociación colectiva. ***Habida cuenta de la persistente brecha salarial por motivo de género, la Comisión insta al Gobierno a proporcionar información sobre la aplicación de los artículos 26, 2), 3) y 140, 3) y 5), del Código del Trabajo en la práctica, incluso indicando cómo se garantiza que los sistemas de remuneración se basan en métodos de evaluación objetiva libres de prejuicios sexistas. También pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) todas las medidas adoptadas o previstas para promover la transparencia salarial, y ii) todas las medidas adoptadas, en cooperación con los interlocutores sociales, para promover el principio del Convenio en las negociaciones por rama, territorio y empresa, y garantizar que no se infravalora el trabajo en los sectores y ocupaciones en los que predominan las mujeres. La Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione extractos pertinentes de los convenios colectivos que contienen disposiciones que reflejan el principio del Convenio.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1994)

Artículos 2 y 3 del Convenio. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Comisión había tomado nota de la persistencia de la segregación ocupacional de género y de las actitudes discriminatorias en relación con las funciones de hombres y mujeres en el trabajo y pidió al Gobierno que proporcionara información sobre: 1) las medidas adoptadas, en el contexto del Programa nacional sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres 2015-2021 y su correspondiente Plan de acción para 2015-2017 o en todo otro contexto, para reducir eficazmente la segregación ocupacional de género y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluso en la contratación, así como sobre los resultados obtenidos, y 2) la distribución de hombres y mujeres en el empleo, desglosada por sector económico y ocupación. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno señala que el Plan de acción 2018-2021 para la aplicación del Programa nacional sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres 2015-2021 continúa apoyando las iniciativas para: 1) abordar los estereotipos y la segregación de género, así como sus causas y consecuencias, incluso a través del intercambio de buenas prácticas; 2) abordar la segregación de género en la educación, y 3) difundir información sobre la igualdad de oportunidades en el empleo para los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno, en 2018, las mujeres representaban el 47, 2 por ciento de las personas empleadas (en comparación con el 52,8 por ciento de los hombres), y el 45,3 por ciento de los participantes que se beneficiaban de medidas políticas activas del mercado de trabajo (en comparación con el 54,7 por ciento de hombres). A este respecto, toma nota de que, según datos de EUROSTAT, la tasa de empleo de las mujeres aumentó del 75,5 por ciento en 2017 al 77,4 por ciento en 2019 (en comparación con el 79 por ciento de hombres en 2019), y es una de las tasas de empleo de las mujeres más elevadas de los países de la Unión Europea. La Comisión saluda esta información. Sin embargo, también observa que, según los datos estadísticos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), la proporción de mujeres en las juntas directivas de las empresas que cotizan en bolsa descendió, pasando de un 14 por ciento en 2010 a un 12 por ciento en 2019. La Comisión toma nota de que, según el informe de 2019 del Gobierno en relación con el examen a nivel nacional de la aplicación de la Declaración de Beijing (Informe Nacional de Beijing+25), a pesar de que se presta más atención a la igualdad de género, las infracciones en lo que respecta a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aún son notables en muchas áreas, y la segregación de género en el mercado de trabajo sigue siendo una realidad. De hecho, mientras que cerca del 27 por ciento de las mujeres, en comparación con el 6 por ciento de los hombres, trabajan en la educación, la atención de salud y el trabajo social, hay cuatro veces más hombres (31 por ciento) que mujeres (8 por ciento) que trabajan en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. El Gobierno añade en el Informe Nacional de Beijing+25 que la igualdad de género en los logros educativos y la participación en la educación ha mejorado ligeramente, mientras que la situación en lo que respecta a la segregación en las áreas de estudio sigue representando un desafío, ya que el 37 por ciento de las mujeres que estudian siguen concentradas en los ámbitos de la educación, la salud y el bienestar, las humanidades y

las artes. La Comisión recuerda que, con arreglo al artículo 26, 6), del Código del Trabajo, los empleadores con un número medio de más de cincuenta empleados tienen la obligación de adoptar y publicar medidas de aplicación y cumplimiento de los principios de la política de igualdad de oportunidades. La Comisión toma nota, sin embargo, de que, según el Informe Nacional de Beijing+25, en las empresas inspeccionadas por la inspección estatal del trabajo, en general, este requisito no se cumple. También toma nota de que, en sus observaciones finales de 2019, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) sigue preocupado por: 1) la persistencia de estereotipos de género discriminatorios y los llamamientos al apego a los roles de género y valores tradicionales de la mujer incluso en los medios de comunicación, como puede observarse en una encuesta realizada al respecto por el Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades, y 2) la posibilidad de que la Ley de Fortalecimiento de la Familia intensifique los estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad, y 3) la segregación de género ocupacional vertical y horizontal (CEDAW/C/LTU/CO/6, 12 de noviembre de 2019, párrafos 20 y 36). **La Comisión insta al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para abordar eficazmente los estereotipos sobre las funciones y las responsabilidades de hombres y mujeres en la familia y la sociedad, así como la segregación ocupacional de género. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) las medidas adoptadas para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en la educación, el empleo y la ocupación, en particular en el marco del Plan de acción 2018-2021 para la aplicación del Programa nacional sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres 2015-2021; ii) toda evaluación realizada sobre el impacto de esas medidas, así como en relación con la aplicación del artículo 26, 6), del Código del Trabajo en la práctica, y iii) datos estadísticos sobre la distribución de hombres y mujeres en el empleo, desglosada por sector económico y ocupación.**

Igualdad de oportunidades y de trato sin distinción de raza, color y ascendencia nacional. Romaníes. En relación con sus comentarios anteriores sobre la discriminación persistente que sufren los romaníes en la educación y el empleo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la integración de los romaníes en el mercado de trabajo se potencia a través de: 1) la aplicación de medidas generales de las que es responsable la Oficina Nacional de Intercambio de Mano de Obra, y 2) la ejecución de proyectos específicos consagrados a la integración de los romaníes en el mercado de trabajo. A este respecto, el Gobierno se refiere al proyecto «Trabajando con los romaníes: nuevas oportunidades de empleo y desafíos», implementado en colaboración con representantes de la comunidad romaní, gracias al cual, en 2018, 40 personas participaron en un proceso de desarrollo de calificaciones generales, que incluía clases de idiomas, y 78 personas empezaron a buscar trabajo, a estudiar o consiguieron un empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que uno de los principales obstáculos identificados para la integración de los romaníes en el mercado de trabajo es la falta de educación básica, y que los servicios de educación a distancia proporcionados por el centro de la comunidad romaní solo abordan parcialmente esta situación. Sin embargo, en relación con sus comentarios anteriores sobre la adopción de un Plan de acción para la integración de los romaníes en la sociedad lituana 2015-2020, la Comisión lamenta que el Gobierno no haya proporcionado información sobre la aplicación de este plan. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en sus recientes observaciones finales, varios órganos de tratados de las Naciones Unidas expresaron su preocupación acerca de: 1) la persistencia de los estereotipos, los prejuicios y la intolerancia contra los romaníes, que han conducido a la discriminación en la educación y el empleo; 2) la persistencia de una baja tasa de alfabetización entre los romaníes en comparación con la población general; 3) la proporción persistentemente baja de niños y jóvenes romaníes que terminan la educación básica y la disminución del número de romaníes con educación secundaria y superior, y 4) la baja tasa de empleo entre los romaníes, en particular las mujeres (CERD/C/LTU/CO/9-10, 7 de junio de 2019, párrafo 17; y CCPR/C/LTU/CO/4, 29 de agosto de 2018, párrafo 7). La Comisión toma nota de esta información con **preocupación**. También toma nota de que, según la información estadística proporcionada por el Gobierno, entre las quejas de discriminación basada en la raza, la nacionalidad, el idioma, el origen, la etnia o la ciudadanía recibidas entre 2017 y 2019 por la Oficina del Defensor del Pueblo sobre Igualdad de Oportunidades, 11 tenían relación con el empleo y 10 con la educación. Sin embargo, la Comisión observa que esta información no tiene una relación específica con los romaníes. Asimismo, toma nota de que, según el Informe por país de 2019 sobre la no discriminación de la Comisión Europea, entre 2015 y 2018 no se presentaron casos de discriminación contra los romaníes ante los tribunales y, en 2018, no se presentaron quejas sobre discriminación contra los romaníes ante el Defensor del Pueblo sobre Igualdad de Oportunidades, ni este inició ninguna queja. **La Comisión insta al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para combatir la estigmatización y la discriminación de los romaníes, incluso a través de campañas de sensibilización para luchar contra estereotipos y prejuicios, a fin de garantizar efectivamente la igualdad de oportunidades y de trato en la educación, el empleo y la ocupación para la comunidad romaní. Pide al Gobierno que proporcione información sobre: i) las medidas específicas adoptadas a este efecto y todas las evaluaciones realizadas sobre su impacto, así como sobre cualquier nuevo plan de acción elaborado para dar seguimiento al Plan de acción para la integración de los romaníes en la sociedad lituana 2015-2020, y ii) la participación de los romaníes en la educación, los cursos de formación profesional y el mercado de trabajo.**

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población.

La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Luxemburgo

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2001)

Artículo 1, 1), a) y b) del Convenio. Motivos de discriminación prohibidos. Legislación. Anteriormente, la Comisión tomó nota de que, en virtud de la Ley de 3 de junio de 2016, que modifica el Código del Trabajo, la Ley de 13 de mayo de 2008 relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y los estatutos de los funcionarios comunales y del Estado, la discriminación «basada en el cambio de sexo» se asimila a la discriminación «basada en el sexo». No obstante, señaló a la atención del Gobierno el hecho de que, a pesar de que el artículo 454 del Código Penal define la discriminación como «toda distinción entre las personas físicas, en razón de su origen, de su color de piel, [...] sus opiniones políticas [...]», los motivos de color, opinión política, ascendencia nacional y origen social no están contemplados ni en el Código del Trabajo (artículo L.241-1), ni en la Ley de 16 de abril de 1979, que fija el estatuto general de los funcionarios del Estado (artículo 1 *bis*), ni en la Ley de 24 de diciembre de 1985, que fija el estatuto general de los funcionarios comunales (artículo 1 *bis*). Pidió al Gobierno que modificara esas disposiciones para incluir el color, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que la Ley de 7 de noviembre de 2017, que modifica el Código del Trabajo y las condiciones de servicio de los funcionarios de la administración local y central, introdujo la «nacionalidad» entre los motivos de discriminación prohibidos. Al tiempo que saluda esta información, la Comisión desea recordar que el concepto de «ascendencia nacional» abarca las distinciones hechas en función del lugar de nacimiento, la ascendencia o el origen extranjero de una persona y, por lo tanto, difiere de la «nacionalidad» (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 764). También toma nota de que el Gobierno reitera que las víctimas de discriminación basada en motivos que no están prohibidos en virtud del artículo L.241-1 del Código del Trabajo, como el color, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social, pueden presentar una denuncia en virtud del artículo 454 del Código Penal, sobre la que la Fiscalía evaluará la oportunidad de entablar una acción judicial. El Gobierno añade que el artículo L.244-3 del Código del Trabajo prevé la inversión de la carga de la prueba en los tribunales laborales cuando existen hechos que permiten presumir la existencia de una discriminación, mientras que el Código Penal establece que corresponde al querellante probar la existencia de la discriminación. El Comité no puede dejar de repetir que, por lo general, el enjuiciamiento penal no basta para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo: 1) por su carácter particular, que se deriva de las características específicas del entorno laboral (temor a las represalias, pérdida de empleo, jerarquías, etc.), y 2) por la carga de la prueba, que suele ser difícil de cumplir. En efecto, en caso de denuncia por discriminación, la carga de la prueba puede ser un obstáculo importante, sobre todo porque gran parte de la información necesaria en los casos relacionados con la igualdad y la no discriminación obra en poder del empleador (véase el Estudio General de 2012, párrafo 885). Además, la Comisión desea señalar a la atención del Gobierno el hecho de que, a nivel nacional, el entendimiento común parece ser que la legislación no protege contra la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de color, opinión política, ascendencia nacional y origen social. A este respecto, la Comisión se refiere a la campaña de sensibilización llevada a cabo en 2018 por el Centro para la Igualdad de Trato (CET) para luchar contra la discriminación en la contratación, que solo se refiere a los motivos de discriminación enumerados

en el artículo L.241-1 del Código del Trabajo, sin hacer referencia alguna al artículo 454 del Código Penal (CET, informe anual de 2018, página 75). **A fin de que los trabajadores puedan hacer valer eficazmente sus derechos en relación con la discriminación basada en todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para modificar la lista de motivos de discriminación prohibidos por el Código del Trabajo (sección L.241-1); la Ley de 16 de abril de 1979, que fija el estatuto general de los funcionarios del Estado (artículo 1 bis); y la Ley de 24 de diciembre de 1985, que fija el estatuto general de los funcionarios comunales (artículo 1 bis), a fin de incluir los motivos de color, opinión política, ascendencia nacional y origen social. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados a ese respecto. La Comisión pide además al Gobierno que proporcione información sobre el número de decisiones administrativas y judiciales tramitadas por las autoridades competentes sobre casos o denuncias de discriminación en el empleo y la ocupación, incluso sobre la base del artículo 454 del Código Penal, y que especifique los motivos de discriminación, los recursos previstos y las sanciones impuestas.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Madagascar

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1962)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. Desde hace varios años, la Comisión viene subrayando que las disposiciones sobre igualdad de remuneración del artículo 53 del Código del Trabajo son más restrictivas que las del Convenio en la medida en que limitan la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor al ejercicio de un mismo empleo y a la posesión de las mismas calificaciones profesionales. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que, en marzo de 2016, la Conferencia Nacional de Inspectores del Trabajo (SAIT) se refirió a la cuestión de la modificación de algunas disposiciones del Código del Trabajo, especialmente del artículo 53, y que se transmitirá próximamente al Consejo Nacional del Trabajo (CNT) un proyecto de modificación de esta disposición con el fin de recabar la opinión de los interlocutores sociales a este respecto. **Recordando que considera que la consagración plena y total por la legislación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor reviste una importancia capital para garantizar la aplicación efectiva del Convenio, la Comisión confía en que el Gobierno aprovechará la oportunidad del proyecto de revisión del Código del Trabajo para integrar plenamente el principio del Convenio en el nuevo Código del Trabajo, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, velando al mismo tiempo por que las nuevas disposiciones engloben, no solamente al trabajo igual o al trabajo realizado en condiciones iguales, sino también el trabajo que es de naturaleza completamente diferente pero, sin embargo, de igual valor. Solicita al Gobierno que tenga a bien comunicar información sobre todo progreso realizado al respecto, así como sobre cualquier otra medida adoptada o prevista para promover y asegurar en la práctica la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1961)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 1 del Convenio. Protección contra la discriminación. Desde hace varios años, la Comisión viene señalando que, ni el Código del Trabajo, ni el Estatuto General de los Funcionarios prohíben la discriminación basada en todos los motivos enumerados por el Convenio y solicita al Gobierno que tenga a bien adoptar las disposiciones necesarias para armonizar la legislación con el Convenio. La Comisión tomó nota, en efecto, de que la discriminación basada en el color y en el origen social, no está prohibida por el Código del Trabajo (artículo 261) y que la discriminación basada en la raza, el color y el origen social no está prohibida en el Estatuto General de los Funcionarios (artículo 5). La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que, en marzo de 2016, la Conferencia Nacional de Inspectores del Trabajo (SAIT) se refirió a la modificación de las disposiciones del Código del Trabajo relativas a los motivos de discriminación prohibidos y que se transmitirá próximamente al Consejo Nacional del Trabajo (CNT) un proyecto dirigido a introducir el color y el origen social en la lista de estos motivos y a prohibir expresamente toda discriminación, incluida la discriminación indirecta, con el fin de recabar la opinión de los interlocutores sociales a este respecto. En lo que atañe a la función pública, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual, si bien considera que el término «color» no es adecuado para la realidad de la sociedad malgache, estudia en la actualidad la posibilidad de incluir este motivo en la lista de motivos de discriminación prohibidos. El Gobierno añade que prevé asimismo la introducción de disposiciones que definan y prohíban toda discriminación, incluida la discriminación indirecta, y que se plantearán todas esas cuestiones en una próxima revisión del Estatuto General de los Funcionarios. **La Comisión solicita al Gobierno que comunique informaciones sobre los progresos realizados en la revisión del Código del Trabajo y del Estatuto General de los Funcionarios para armonizar y completar las disposiciones de la legislación nacional con el fin de prohibir, tanto en el sector privado como en el sector público, toda discriminación basada en todos los motivos enumerados en el Convenio, incluidos la raza, el color y el origen social, e incluir una definición de la discriminación que incluya explícitamente a la discriminación indirecta. La Comisión pide al Gobierno que indique todas las medidas**

adoptadas o previstas a este respecto, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que comunique informaciones sobre la interpretación y la aplicación práctica del artículo 261 del Código del Trabajo y del artículo 5 del Estatuto General de los Funcionarios, comunicando una copia de todas las decisiones judiciales o administrativas dictadas en virtud de estas disposiciones.

Ofertas de empleo discriminatorias. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de los alegatos de la Confederación General de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar (FISEMA) sobre el hecho de que las ofertas de empleo para los puestos de guardias, empleados domésticos u obreros en las zonas francas de exportación que se difunden por radio o mediante carteles colocados en las calles, plantean, como condición previa a la contratación, el hecho de pertenecer a una determinada religión o de ser hombre o mujer. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno, según la cual algunos anuncios de ofertas de empleo que se difunden por radio o mediante carteles colocados en lugares públicos, son de naturaleza discriminatoria en relación a la religión o el sexo. Habida cuenta del hecho de que la difusión de ofertas de empleo por radio o por carteles colocados en la vía pública, ha pasado a ser una práctica corriente, el Gobierno indica que prevé adoptar una legislación para reglamentar esta práctica de manera que esté de conformidad con las disposiciones del Convenio. **La Comisión confía en que el Gobierno adoptará, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, medidas dirigidas a fortalecer la aplicación de la legislación nacional y a prohibir en la práctica toda forma de discriminación directa e indirecta basada en todos los motivos enumerados en el Convenio, especialmente la pertenencia religiosa y el sexo, en las ofertas de empleo difundidas por radio o por carteles colocados en la vía pública. La Comisión pide al Gobierno que comunique informaciones sobre cualquier progreso realizado en la materia.**

Trabajadores domésticos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Confederación Cristiana de Sindicatos Malgaches (SEKRIMA) subrayó la precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, algunos de los cuales están empleados sin contrato de trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los trabajadores domésticos gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores, puesto que les es aplicable la legislación laboral y pueden presentar denuncias ante la inspección del trabajo, en caso de violación de sus derechos. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDAW) manifestó su preocupación por la situación precaria de las mujeres y de las jóvenes que trabajan como empleadas de hogar en el domicilio de particulares y recomendó al Gobierno que fortaleciera aún más las prerrogativas de los inspectores del trabajo en materia de vigilancia de los lugares de trabajo, incluso en el domicilio de particulares (CEDAW/C/MDG/CO/6-7, 24 de noviembre de 2015, párrafos 30 y 31). **La Comisión confía en que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para garantizar que las trabajadoras y los trabajadores domésticos gocen en la práctica de la protección que brindan las disposiciones del Código del Trabajo, especialmente las relativas a la no discriminación y a las condiciones laborales. La Comisión pide al Gobierno que comunique informaciones detalladas sobre el número y los resultados de los controles efectuados por la inspección del trabajo, para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del Código del Trabajo a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, comunicando extractos de los informes de inspección o de los estudios pertinentes.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Malawi

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1965)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 1, 1), a), del Convenio. Discriminación basada en el sexo. Acoso sexual. La Comisión recuerda que había pedido al Gobierno que considerase la posibilidad de modificar la definición de acoso sexual que figura en el artículo 6, 1), de la Ley sobre la Igualdad de Género, de 2013, para incluir de manera explícita el acoso sexual en un ambiente de trabajo hostil, y garantizar que la expresión «persona razonable» de la definición de acoso deje de referirse al acosador y remita a una persona externa, con el fin de garantizar una protección efectiva contra todas formas de acoso en el lugar de trabajo. Aunque toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene información al respecto, la Comisión toma nota de la inclusión en la Política de gestión de la administración pública de Malawi 2018-2022 de una estrategia cuya finalidad es «aplicar programas encaminados a eliminar toda forma de violencia en el lugar de trabajo y en el hogar, incluidas la violencia de género y en particular la violencia sexual». **Con el objeto de garantizar una protección integral contra el acoso sexual, la Comisión pide al Gobierno que enmiende el artículo 6, 1), de la Ley sobre la Igualdad de Género para garantizar que la expresión «persona razonable» de la definición de acoso sexual deje de referirse al acosador y remita a una persona externa. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas en cumplimiento del artículo 7 de dicha ley para garantizar que los empleadores elaboran y aplican políticas y procedimientos apropiados dirigidos a eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Además, la Comisión solicita al Gobierno que tome medidas para abordar el acoso sexual en la administración pública, por ejemplo, introduciendo procedimientos de denuncia, reparación y sanción adecuados. Asimismo, alienta al Gobierno a llevar a cabo campañas de sensibilización, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, centradas específicamente en el acoso sexual en el empleo y la ocupación.**

Artículo 2. Política nacional de igualdad. Promover la igualdad de oportunidades y la inclusividad en la administración pública. La Comisión acoge con agrado la aportación por el Gobierno de estadísticas sobre la distribución de hombres y mujeres en puestos directivos (grados A a F). Estas estadísticas ilustran que las mujeres nunca superan más del 26 por ciento del personal de estos grados (25 por ciento en el grado más alto, A —solo una mujer— y 10 por ciento en el grado B). La Comisión toma nota con **interés** de la adopción en febrero de 2018 de la Política de gestión de la administración pública de Malawi 2018-2022, que hace alusión expresa a numerosas leyes,

como la Ley de Empleo, de 2000, y la Ley sobre la Igualdad de Género, de 2013. Además, la Comisión observa que dicha política reconoce que «la administración pública no es lo suficientemente inclusiva en términos de género» ni con respecto a otros grupos, y que «se tiene la impresión de que las personas con discapacidad y las personas de otras culturas no están representadas de manera equitativa en la administración pública y se cree que dominan unos cuantos grupos de personas en puestos estratégicos según su afiliación política y la tribu a la que pertenecen». De conformidad con esta política, el Gobierno llevará a cabo las siguientes acciones: promover la inclusividad y la igualdad en el empleo; adoptar medidas legislativas, ejecutivas y administrativas que garanticen el derecho al empleo y la promoción de las mujeres, las minorías étnicas y las personas con discapacidad, así como los grupos sociales marginados y vulnerables, en línea con la Ley sobre la Igualdad de Género, entre otros textos legislativos; y aplicar un enfoque estratégico y sistemático al desarrollo de los recursos humanos en la administración pública.

La Comisión pide al Gobierno que dé los pasos necesarios para aplicar la estrategia en materia de igualdad y diversidad de la Política de gestión de la administración pública, en particular con miras a adoptar medidas legislativas, ejecutivas y administrativas en este sentido, y promover de manera efectiva la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas en todos los niveles de la administración pública, mediante la formación y la sensibilización. Se solicita al Gobierno que aporte información específica sobre los resultados derivados de esta política en lo que respecta al empleo de las mujeres, las personas con discapacidad y los grupos vulnerables o marginados, y describa todo obstáculo al que se haya enfrentado.

Promover la igualdad de género. Política nacional de género de 2015 y Ley sobre la Igualdad de Género de 2013. La Comisión recuerda la adopción en 2015 de la Política Nacional de Género, que comprende entre sus objetivos la creación de un «entorno favorable a la igualdad de oportunidades y beneficios entre mujeres y hombres en la economía tanto formal como informal», a través de la eliminación de la segregación y la discriminación profesionales y el examen de la legislación laboral. Asimismo, recuerda la aprobación de la Ley sobre la Igualdad de Género en 2013, cuyo fin es promover la igualdad de género y prohíbe y proporciona reparación para la discriminación basada en el sexo indirecta, prácticas dañinas y acoso sexual. La Ley sobre la Igualdad de Género también prevé la introducción de programas diseñados para sensibilizar sobre la Ley sobre la Igualdad de Género. La Comisión toma nota con **interés** de que el Gobierno ha adoptado las siguientes medidas para promover la Ley sobre la Igualdad de Género: en 2016 se puso en marcha un Plan de aplicación y seguimiento de la Ley sobre la Igualdad de Género; se estableció el Comité de Género; se celebraron reuniones de sensibilización dirigidas a jueces, agentes de policía y representantes del sector privado y de organizaciones comunitarias y de la sociedad civil en todo el país; se organizó la difusión de la ley entre diversas partes interesadas, y se publicó una guía didáctica sobre dicha ley. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha señalado que es preciso elaborar un reglamento sobre la igualdad de género y examinar las disposiciones relativas al género de ciertas leyes, como la Ley de la Administración Pública y la Ley de la Comisión de Derechos Humanos, para armonizarlas con las que contiene la Ley sobre la Igualdad de Género. El Gobierno también destaca la necesidad de reforzar las campañas de educación cívica y sensibilización dirigidas a los líderes tradicionales y las mujeres, y reconoce que aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar la igualdad de género, en particular en el empleo, la formación y la educación. **La Comisión pide al Gobierno que continúe difundiendo información para dar a conocer la Ley sobre la Igualdad de Género, y que redoble sus esfuerzos para sensibilizar a los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones al respecto. La Comisión solicita al Gobierno que tome medidas para adoptar un reglamento conforme a la Ley sobre la Igualdad de Género y examinar las disposiciones relativas a la igualdad de género de otros textos legislativos teniendo en cuenta dicha ley. Asimismo, le pide al Gobierno que aporte información acerca del Plan de aplicación y seguimiento de la Ley sobre la Igualdad de Género y sobre toda medida que adopte para promover la igualdad de oportunidades y beneficios entre mujeres y hombres en la economía tanto formal como informal, de conformidad con la Política Nacional de Género.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Marruecos

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1963)

Artículo 2 del Convenio. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Administración pública. La Comisión toma nota con **interés** de las medidas adoptadas por el Gobierno para incorporar la igualdad de género en la administración pública a través de la puesta en práctica, en colaboración con ONU-Mujeres, de una estrategia para la adopción de una perspectiva de género en la administración pública que prevea: 1) el establecimiento de estructuras administrativas; una gestión de los recursos humanos y las competencias que tenga en cuenta la perspectiva de género, y la integración de la igualdad en los comportamientos y la cultura institucional de la administración; 2) el fortalecimiento de las capacidades y la organización de actividades de formación; 3) la adopción de un manual de procedimientos para la introducción de una perspectiva de género en las operaciones de contratación, selección y nombramiento en la administración pública, y 4) la modificación del Estatuto de la Administración Pública para incluir en el mismo disposiciones que permitan conceder una licencia a los padres, así como disposiciones en materia de lactancia. La Comisión toma nota asimismo de que este enfoque prevé la elaboración de unas especificaciones modelo relativas al establecimiento de guarderías próximas al lugar de trabajo, que deberán ser adoptadas por todos los departamentos ministeriales. En lo que respecta al nombramiento de mujeres para que ocupen cargos superiores en la administración pública, la Comisión acoge con agrado el nombramiento, entre finales de 2012 y mediados de 2019, del 12,4 por ciento de mujeres para altos cargos, y del 23 por ciento de mujeres para cargos a todos los niveles de responsabilidad. Toma nota asimismo de la obligación de integrar a una mujer en la comisión encargada de las entrevistas de selección de candidatos

para estos puestos. **La Comisión confía en que el Gobierno pueda poner en práctica su política de incorporación de la igualdad de género en la administración pública, y seguir promoviendo el empleo de las mujeres, a todos los niveles, en particular en los puestos de responsabilidad, y le pide que prosiga sus esfuerzos a este respecto. La Comisión pide al Gobierno que realice evaluaciones regulares de dicha política, y que proporcione información sobre los resultados obtenidos, comunicando en particular estadísticas para apoyar dichas evaluaciones. Le pide igualmente que suministre información sobre toda modificación del Estatuto de la Administración Pública relativa a la licencia de paternidad y sobre toda medida adoptada para que las funcionarias y los funcionarios puedan conciliar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares (guarderías, etc.).**

Sector privado. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Estrategia Nacional de Empleo (SNE) de aquí a 2025 tiene por objeto, entre otras cosas, promover la inclusión social y la igualdad, en particular para los jóvenes, las mujeres, los trabajadores rurales y los trabajadores del sector informal. El Gobierno recuerda asimismo que, tras el balance del Plan Gubernamental para la Igualdad ICRAM 1 (2012-2016), el Plan ICRAM2 (2017-2021) pudo identificar siete pilares estratégicos, relativos en particular al fortalecimiento de la empleabilidad y del empoderamiento económico de las mujeres, y a la difusión de una cultura de igualdad y de lucha contra la discriminación y los estereotipos de género. La Comisión acoge con agrado los numerosos programas y proyectos que comprenden elementos encaminados a mejorar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, a integrar la perspectiva de género en todas las políticas relativas al empleo, a promover la igualdad entre hombre y mujeres, y a luchar contra los estereotipos de género, especialmente en los medios de comunicación. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que aporta apoyo financiero para la puesta en marcha de proyectos de colaboración con asociaciones que despliegan su actividad en el ámbito de la «protección de los derechos de las mujeres en el trabajo», en particular con el objetivo de sensibilizar a las mujeres acerca de sus derechos y a los empleadores acerca de la importancia de implantar una cultura de igualdad profesional en la empresa. La Comisión toma nota asimismo de que, según el informe titulado «Examen nacional exhaustivo de la puesta en práctica de la Declaración y del Programa de Acción de Beijing después de veinticinco años» (Beijing+25), se han adoptado muchas medidas para mejorar el acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra, los servicios financieros y el crédito, así como a las redes profesionales y empresariales, y para desarrollar así la iniciativa empresarial de las mujeres. **Saludando las medidas e iniciativas emprendidas por el Gobierno para hacer avanzar la igualdad de género en materia de empleo y ocupación, la Comisión confía en que el Gobierno pueda ponerlas en práctica a fin de aumentar la participación de las mujeres tanto en el empleo asalariado como en el empleo independiente, de combatir activamente los estereotipos de género y los prejuicios, y de eliminar los obstáculos para la igualdad de género. La Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas en este sentido y a proporcionar información sobre las medidas adoptadas, las evaluaciones realizadas y los resultados obtenidos en todo el territorio, en particular en las zonas rurales.**

Organismo encargado de promover la igualdad y de luchar contra la discriminación. La Comisión toma nota con **interés** de la promulgación de la Ley núm. 9.14 relativa a la autoridad para la igualdad y la lucha contra todas las formas de discriminación (APALD), el 21 de septiembre de 2017, que tiene principalmente por misión recibir y examinar las quejas de discriminación, formular recomendaciones dirigidas a las autoridades competentes y velar por el curso dado a las mismas. Toma nota asimismo de que esta institución, integrada por miembros de la administración pública y de la sociedad civil, por representantes sindicales y por representantes de las empresas, también tiene la misión de formular una opinión sobre las propuestas de Ley y proponer modificaciones a la legislación nacional, de promover los principios de igualdad y de no discriminación, en particular hacia las mujeres, y de difundir las buenas prácticas en la materia. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que la APALD pueda establecerse y funcionar, concretamente concediéndole los medios y el personal necesarios para que pueda cumplir, no solo sus misiones relativas a la tramitación de las reclamaciones, sino también sus misiones de asesoramiento, recomendación, sensibilización y formación. La Comisión pide al Gobierno que suministre información a este respecto, así como información sobre las actividades realizadas por la APALD para luchar contra la discriminación y promover la igualdad, en particular el número y la naturaleza de los casos de discriminación en el empleo y la ocupación tratados y su resultado.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Mauricio

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 2002)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

Artículo 2 del Convenio. Determinación de los salarios mínimos. Reglamentos en materia de remuneración. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que enmendara los reglamentos en materia de remuneración en los sectores de la sal, el azúcar y el té a fin de eliminar todas las denominaciones de puestos de trabajo en función del género, así como las tasas salariales diferentes para hombres y mujeres que

pertenecen a la misma categoría profesional. La Comisión toma nota de que estos tres reglamentos en materia de remuneración fueron reemplazados por otros nuevos en 2019. La Comisión observa que el Reglamento del sector de producción de la sal (remuneración), de 2019, no utiliza denominaciones de puestos de trabajo en función del género. No obstante, en el anexo 2 se prevén dos categorías distintas de salarios, uno para trabajadores y otro para trabajadoras (aun cuando se aplica la misma tasa salarial a ambas categorías). La Comisión toma nota asimismo de que los reglamentos de 2019, a saber, el Reglamento del sector del azúcar (remuneración de trabajadores agrícolas) y el Reglamento del sector del té (remuneración), ambos de 2019, todavía incluyen denominaciones específicas en función del género y establecen niveles salariales distintos para hombres y mujeres trabajadores que realizan las mismas funciones en puestos de la misma categoría de empleo. **La Comisión insta al Gobierno a que enmiende sin demora el Reglamento del sector de producción de la sal (remuneración), el Reglamento del sector del azúcar (remuneración de trabajadores agrícolas) y el Reglamento del sector del té (remuneración), todos ellos de 2019, con el fin de suprimir todas las designaciones de puestos de trabajo en función del género, así como las tasas salariales distintas para trabajadores y trabajadoras que ejercen las mismas funciones en la misma categoría profesional. La Comisión pide también al Gobierno que transmita información concreta sobre las medidas adoptadas para garantizar que cuando se determinan las tasas de salario mínimo en función del tipo de trabajo no se infravaloran ciertas capacidades consideradas como «femeninas» en comparación con las capacidades tradicionalmente consideradas como «masculinas», y que las ocupaciones en las que predominan las mujeres no se infravaloran en comparación con las ocupaciones en las que predominan los hombres. La Comisión se refiere también en sus comentarios a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2002)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria que proporciona a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

Artículos 1, 1), a), y 2 del Convenio. Discriminación basada en la raza, el color, la ascendencia nacional y el origen social. En sus comentarios anteriores, la Comisión manifestó su preocupación por la situación de los trabajadores de la comunidad *malaise créole* e instó al Gobierno a adoptar medidas proactivas para abordar sin demora la discriminación basada en la raza, el color de la piel y el origen étnico y social. En su memoria, el Gobierno señala que Mauricio es un país multicultural y que ningún miembro de la comunidad *malaise créole* se ha identificado como tal según el último censo de población. La Comisión toma nota de que, en su informe de actividades 2016-2019, la Comisión de Igualdad de Oportunidades (EOC) señala que la proporción de quejas por discriminación basada en el origen étnico, la raza, la casta y el lugar de origen representan un nueve por ciento del total de quejas. Toma nota asimismo de que en sus observaciones finales de 2018 el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), consideró preocupante que los miembros de la comunidad *malaise créole* tengan que enfrentarse a una discriminación *de facto* en todos los aspectos de la vida, sean desproporcionadamente vulnerables a la pobreza y tengan un acceso limitado al empleo, la vivienda, la atención sanitaria y la educación. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, tal como señala el CERD, las medidas adoptadas por el Gobierno, así como por la EOC, hayan tenido un efecto limitado en la mejora de la situación socioeconómica de los miembros de la comunidad *malaise créole* que no se hayan tomado medidas destinadas específicamente a mejorar su situación (CERD/C/MUS/CO/20-23, 19 de septiembre de 2018, párrafo 26). **La Comisión insta nuevamente al Gobierno a adoptar medidas proactivas para abordar sin demora la discriminación en el empleo y la ocupación basada en la raza, el color y el origen étnico y social, en particular contra los trabajadores de la comunidad malaise créole. La Comisión alienta también al Gobierno a realizar estudios o investigaciones para analizar la situación de los diferentes grupos del mercado del trabajo con miras a eliminar efectivamente la discriminación en el empleo y la ocupación.**

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero,

y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población.

La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.

Artículo 1, 2). Requisitos exigidos para un determinado empleo. La Comisión tomó nota de que en el artículo 13 de la Ley sobre Igualdad de Oportunidades (EOA), de 2008, prevé una amplia gama de casos en los que un empleador, o un empleador potencial, puede discriminar a una persona por motivos de sexo, y de que el artículo 6, 3), de la EOA y los párrafos 3) y 4) del artículo 4, de la Ley sobre Derechos en el Empleo (ERiA), de 2008, prevén que las condiciones, las exigencias o las prácticas que tienen o pueden tener un «efecto desfavorable» no se consideran discriminación cuando son «justificables» o «razonables en esas circunstancias». La Comisión urgió al Gobierno que garantizara que las excepciones permitidas corresponden de un modo concreto y objetivo con las exigencias inherentes a un determinado empleo. La Comisión toma nota de que la Ley de Derechos de los Trabajadores, núm. 20 de 2019 (WRA) reemplazó la ERiA, pero que, en su artículo 5, 3), establece nuevamente que «una persona no discrimina a otra al imponerle o proponerle la imposición de una condición, requisito o práctica que genera o podría generar un efecto desfavorable, si tal condición, requisito o práctica se considera razonable en esas circunstancias». Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que en las Directrices para los Empleadores se enumeran las disposiciones del artículo 13 de la EOA sin proporcionar más orientación sobre su alcance o aplicación. En este sentido, la Comisión recuerda que los trabajadores de ambos sexos deberían tener el derecho a ejercer libremente cualquier empleo o profesión y que las exclusiones o preferencias respecto de un empleo determinado deben determinarse de forma objetiva y concreta, teniendo en cuenta las exigencias inherentes a un determinado empleo y sin recurrir a estereotipos o prejuicios negativos sobre las funciones de los hombres y de las mujeres. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que revise la aplicación en la práctica del artículo 13 de la Ley de Igualdad de Oportunidades, de 2008, y del artículo 5, 3), de la Ley de Derechos de los Trabajadores, núm. 20, de 2019, con el fin de garantizar que las excepciones permitidas corresponden de forma concreta y objetiva con las exigencias inherentes a un determinado empleo y no obstaculizan el derecho de los trabajadores de ambos sexos a ejercer libremente cualquier empleo o profesión. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione ejemplos concretos de los empleos afectados, así como información sobre todas las decisiones judiciales en las que se interpretan estas disposiciones o sobre cualquier consejo, decisión o recomendación de la EOC en relación con esta cuestión.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Mauritania

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM), recibidas el 28 de agosto de 2019, y de las observaciones de la Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania (CLTM), recibidas el 12 de junio de 2019. También toma nota de la respuesta del gobierno a las observaciones de ambas organizaciones, recibida el 21 de octubre de 2019.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación y convenios colectivos. La Comisión recuerda que ni el Código del Trabajo ni la Ley núm. 93-09, de 18 de enero de 1993, que establece el Estatuto general de los funcionarios y agentes contractuales del Estado, ni el Convenio colectivo general del trabajo (CCGT) de 1974 reflejan el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor que establece el Convenio. La Comisión toma nota de que, en su memoria y en su respuesta a las observaciones de la CGTM y de la CLTM, el Gobierno se refiere de nuevo a la reforma en curso del Código del Trabajo y del CCGT de 1974 e indica que adoptará las medidas necesarias para modificarlos a fin de que sus disposiciones den claramente expresión al principio del Convenio. Añade que también se adoptarán medidas para modificar el Estatuto General de los funcionarios con este objetivo. **Poniendo de relieve que el Convenio requiere la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, la Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para integrar este principio en la legislación del trabajo, en el marco de la reforma anunciada del Código del Trabajo y del CCGT de 1974, así como de las modificaciones previstas en la Ley núm. 93-09 de 18 de enero de 1993. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas en este sentido.**

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de las observaciones de la CGTM según las cuales, en la práctica, existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración de los empleos de igual valor. Según la organización, los empleadores impiden que las mujeres accedan a determinados puestos altamente cualificados y, aunque lo hagan, no se les trata de la misma manera que a sus homólogos masculinos. La CGTM alega que existen disparidades salariales de

alrededor del 30 por ciento entre los salarios de hombres y mujeres y que las mujeres se ven privadas de otros beneficios relacionados con el trabajo. La Comisión también toma nota de las observaciones de la CLTM, en las que esta afirma que en el sector formal no hay discriminación en la remuneración de hombres y mujeres para puestos con las mismas calificaciones profesionales y categóricas. La CLTM afirma que la discriminación se produce principalmente en la ocupación de puestos de responsabilidad o en la promoción interna, que benefician más a los hombres que a las mujeres. La Comisión recuerda de nuevo que, para determinar la naturaleza, el alcance y las causas de las desigualdades en materia de remuneración entre hombres y mujeres, es esencial contar con datos estadísticos pertinentes a fin de definir las prioridades y elaborar medidas apropiadas, controlar y evaluar la eficacia de esas medidas y proceder a cualquier ajuste necesario (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 887-891). La Comisión toma nota de que el Gobierno se limita a indicar que adoptará las medidas necesarias para recopilar y analizar datos sobre la política general en materia de salarios del país a fin de subsanar, si procede, las deficiencias que puedan existir en ciertos sectores de actividad. **Por consiguiente, la Comisión no puede sino reiterar su solicitud anterior de que se tomen las medidas necesarias para recopilar y analizar datos sobre los salarios de hombres y mujeres, e invita al Gobierno a que examine las causas de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres a fin de adoptar las medidas necesarias para reducirla. La Comisión también pide al Gobierno que responda a las observaciones de la CGTM a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1963)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania (CLTM), en su comunicación recibida el 12 de junio de 2019, y de la respuesta del Gobierno recibida el 21 de octubre de 2019.

Artículo 1, 1), a), del Convenio. Discriminación basada en motivos de raza, color, ascendencia nacional u origen social. Antiguos esclavos y descendientes de esclavos. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara medidas con el fin de combatir la discriminación, incluida la discriminación basada en el origen social, y la estigmatización a la que se enfrentan ciertos sectores de la población, concretamente los antiguos esclavos y los descendientes de esclavos, en lo que respecta al acceso a la educación, la formación y el empleo, así como medidas encaminadas a promover de manera efectiva la verdadera igualdad y la tolerancia dentro de la población. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CLTM menciona la discriminación con respecto al acceso a puestos bien remunerados y con responsabilidades en beneficio de un único sector de la población, a saber, los mauritanos árabes, y la existencia de una política de exclusión de los trabajadores negros harratines y afroauritanos de ciertos sectores de actividad, a pesar de que son la población mayoritaria. La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no contiene ninguna información sobre este punto, pero indica que, en su respuesta a las observaciones de la CLTM sobre la aplicación del Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122), el Gobierno refutó las alegaciones de política de empleo discriminatoria hacia los harratines y los afroauritanos. La Comisión señala asimismo que, en su respuesta a las observaciones de la CLTM sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Gobierno proporcionó información general sobre las medidas adoptadas para luchar contra la discriminación y la estigmatización, como secuelas de la esclavitud. El Gobierno indica en particular que, por iniciativa de los dirigentes religiosos y con la participación de las organizaciones de la sociedad civil, se han adoptado medidas de información y sensibilización sobre la ilegitimidad de la esclavitud y sobre la divulgación de la Ley núm. 2015-031, de 10 de septiembre de 2015, que deroga y sustituye la Ley núm. 2007-048, de 3 de septiembre de 2007, sobre la incriminación y la represión de las prácticas esclavistas. También se han organizado en el país caravanas de sensibilización encaminadas a dar a conocer sus derechos a las personas afectadas por las secuelas de la esclavitud. El Gobierno añade que se han adoptado medidas positivas de formación e integración en favor de los licenciados universitarios jóvenes de origen harratin y afroauritanos, para que puedan hallar un empleo, concretamente a través del establecimiento de tres fondos destinados a los beneficiarios de estas medidas específicas. La Comisión toma nota del informe de la misión de alto nivel que visitó Mauritania en abril de 2018, y ha recomendado la adopción de un plan de acción de lucha contra el trabajo forzoso y la esclavitud, con el fin, entre otras cosas, de institucionalizar y coordinar las medidas de sensibilización acerca de la esclavitud y sus secuelas, en particular la discriminación. Además, la Comisión toma nota de que, según un comunicado de la Presidencia de la República, se creó, por medio del decreto de 29 de noviembre de 2019, una Delegación general para la solidaridad nacional y la lucha contra la exclusión («Taazour»), que tiene como objetivo generalizar la protección social, eliminar todas las formas de desigualdad, reforzar la cohesión nacional, luchar contra la pobreza y coordinar todas las intervenciones en las zonas beneficiarias. Toma nota de que esta Delegación de nivel ministerial debería llevar a cabo, en los cinco próximos años, un programa de promoción económica y social a favor de las poblaciones que han sido víctimas de desigualdades y de marginación a través del fortalecimiento de los medios de producción, la mejora del poder adquisitivo de las poblaciones pobres, y su acceso a la educación, la salud y el agua potable, un hábitat decente y la energía. Por último, la Comisión señala que, en sus observaciones finales, el Comité de las Naciones Unidas para la

Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) expresó su preocupación por el hecho de que «la persistencia de ciertas estructuras sociales tradicionales y los prejuicios culturales sigan alimentando la discriminación racial y la marginación de los haratines, en particular el acceso a la educación, el empleo, la vivienda, la salud y los servicios sociales» y por «la escasa representación de los negroafricanos (de las etnias halpular, sininké y wolof) y los haratines en los asuntos políticos y públicos, especialmente en los cargos directivos y decisorios de la administración, el ejército y la policía, y los cargos electivos a nivel nacional, así como en el sector privado y en los medios de comunicación» (CERD/C/MRT/CO/8-14, 30 de mayo de 2018, párrafos 11 y 12). La Comisión se remite asimismo a sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), relativos a las actividades de sensibilización acerca de cuestiones vinculadas con la esclavitud y sus secuelas, en particular la discriminación y la estigmatización. **Tomando nota de la voluntad del Gobierno de luchar activamente contra las secuelas de la esclavitud, en particular la discriminación a la que se enfrentan los antiguos esclavos y los descendientes de esclavos, la Comisión le pide que intensifique sus esfuerzos para sensibilizar a todos los sectores de la población acerca del carácter ilegítimo de la esclavitud y de sus secuelas, y para eliminar la estigmatización y la discriminación, en particular los prejuicios sociales, y promover la igualdad en materia de empleo y ocupación, con independencia de la raza, el color, la ascendencia nacional o el origen social. Le pide además que prosiga, especialmente en el marco de la Delegación Taazour, sus medidas positivas en favor de la educación, la formación y el empleo de las personas afectadas por la estigmatización y la discriminación basadas en motivos de raza, color, ascendencia nacional u origen social, y que proporcione información sobre las medidas adoptadas en relación con esto y los resultados obtenidos.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

México

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1952)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria enviada en virtud de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª sesión (junio 2020), así como de las observaciones de la Confederación Auténtica de Trabajadores de la República Mexicana (CAT), transmitidas con dicha información complementaria. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM), la Confederación Internacional de Trabajadores (CIT), y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) transmitidas con la memoria del Gobierno.

Artículo 1, b), del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) prevé que «a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual», y pidió al Gobierno que tomara medidas para dar plena expresión legislativa al principio del Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria de múltiples cambios legislativos para integrar el principio de igualdad de género en la normatividad (que la Comisión estudia más detalladamente en su solicitud directa sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)) pero observa que estas reformas no modificaron el artículo 86 de la LFT. La Comisión recuerda que la legislación no solo debería prever la igualdad de remuneración por un trabajo que sea «igual», «el mismo» o «similar», sino que también debería prohibir la discriminación salarial en situaciones en las que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes pero que, sin embargo, son de igual valor (Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 679). **La Comisión pide una vez más al Gobierno que tome medidas para dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor consagrado en el Convenio.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Montenegro

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 2006)

Artículo 1, b), del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación. En su solicitud anterior, la Comisión tomó nota de que, si bien la Ley del trabajo de 2011 establece explícitamente, en el artículo 77, 2), el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, garantizando a cada hombre o mujer empleado un salario igual por un trabajo igual o por un trabajo de igual valor realizado con un empleador, el artículo 77, 3), de la misma Ley sigue limitando el concepto de trabajo de igual valor al mismo nivel de educación, o a las mismas calificaciones profesionales, responsabilidad, competencias, condiciones y resultados del trabajo. La Comisión también señaló a la atención del Gobierno el hecho de que la expresión «con un empleador» en el párrafo 2 del artículo 77 de la Ley del trabajo limita la aplicación del principio de igualdad de remuneración a los trabajadores empleados por el mismo empleador. La Comisión toma nota de la aprobación de la nueva Ley del trabajo en 2020 y de que el artículo 99 establece el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Sin embargo, la Comisión **lamenta** tomar nota de

que los artículos 99, 1) y 99, 2), tienen la misma redacción que los anteriores artículos 77, 1) y 77, 2), de la Ley del trabajo de 2011. En consecuencia, la Comisión recuerda una vez más que el concepto de trabajo de igual *valor* entraña la comparación del valor relativo de los trabajos u ocupaciones que pueden requerir *diversos* tipos de calificaciones, responsabilidades o condiciones de trabajo que, sin embargo, representan en general un trabajo de igual *valor* (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 673, 675 y 677). ***Por consiguiente, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para enmendar la Ley del Trabajo de 2020, con el fin de dar plena expresión legislativa al principio del Convenio y garantizar que la comparación entre el valor de los trabajos u ocupaciones pueda implicar a diferentes empleadores y también requerir diversos tipos de calificaciones, responsabilidades o condiciones de trabajo que, sin embargo, representan en general un trabajo de igual valor. También pide al Gobierno que facilite información sobre todas las medidas adoptadas a tal fin.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Mozambique

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1977)

Artículo 1 del Convenio. Legislación. Durante muchos años, la Comisión ha solicitado reiteradamente al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para enmendar el artículo 108, 3), de la Ley sobre el Trabajo núm. 23/2007, que prevé que todos los trabajadores tienen derecho a recibir el mismo salario y las mismas prestaciones por «un trabajo igual» sin distinción, entre otras cosas, por motivo de género, con el fin de velar por que refleje plenamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual *valor* establecido en el Convenio. Anteriormente tomó nota de la indicación del Gobierno de que el principio del Convenio está contemplado en esta disposición, y recordó que el concepto de «trabajo de igual valor» incluye, pero no exclusivamente, la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», por «el mismo» trabajo, o por un trabajo «similar», y abarca además el trabajo de naturaleza totalmente diferente, pero que, sin embargo, tiene el mismo valor. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno en su memoria de que la revisión de la Ley del Trabajo ya se ha discutido con los interlocutores sociales y ha sido examinada por el Consejo de Ministros, y en la actualidad está siendo examinada por la Asamblea Nacional. Toma nota asimismo de la adopción de la Ley núm. 10/2017, de 1.º de agosto de 2017, que aprueba el Estatuto general de los funcionarios públicos y agentes del Estado, transmitida por el Gobierno y, más en particular, del artículo 54, 2), de la Ley, que prevé que todos los funcionarios públicos y agentes del Estado tienen el derecho a recibir la misma remuneración por un «trabajo igual». Lamentando que el Gobierno no aprovechara esta oportunidad para incluir en la legislación una disposición que prevea explícitamente la igualdad de remuneración por un trabajo de igual *valor*, tal como exige el Convenio, la Comisión toma nota, no obstante, de que, en 2021, el Gobierno se beneficiará de la asistencia técnica de la OIT en el marco del proyecto «#Trade4DecentWork» a fin de mejorar la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT a nivel nacional, en particular al enmendar su legislación nacional. ***La Comisión confía en que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias para enmendar el artículo 108, 3), de la Ley núm. 23/2007 del Trabajo, y el artículo 54, 2), de la Ley núm. 10/2017, con miras a reflejar plenamente en su legislación nacional el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, a fin de contemplar, no solo las situaciones en las que los hombres y mujeres realizan el mismo trabajo o un trabajo similar, sino también las situaciones en las que realizan un trabajo totalmente diferente, pero que, sin embargo, tiene el mismo valor. Pide al Gobierno que suministre información sobre todo progreso realizado a este respecto, especialmente como consecuencia de la asistencia técnica brindada por la OIT.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1977)

Artículo 1 del Convenio. Protección legislativa contra la discriminación. La Comisión tomó nota anteriormente de que los artículos 35 y 36 de la Constitución, y el artículo 54, 1), de la Ley núm. 23/2007 del Trabajo prevén la igualdad de derechos en el trabajo para cualquier trabajador, con independencia de su color, raza, sexo, origen étnico, lugar de nacimiento, idioma, estado civil, edad, condición social, nivel educativo, ideas religiosas y políticas, y afiliación a un sindicato. Sin embargo, tomó nota de que la legislación nacional no prohíbe expresamente las formas tanto directas como indirectas de discriminación en todos los aspectos del empleo y la ocupación. Al tiempo que lamenta la falta reiterada de información proporcionada por el Gobierno en relación con el ámbito de aplicación del artículo 54, 1), de la Ley del Trabajo en la práctica, la Comisión toma nota de declaración del Gobierno en su memoria, según la cual la Asamblea Nacional está revisando actualmente un nuevo proyecto de ley del trabajo. En relación con esto, toma nota de que, en 2021, el Gobierno se beneficiará de la asistencia técnica de la OIT en el marco del proyecto «#Trade4DecentWork», a fin de mejorar la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT a nivel nacional, en particular enmendando su legislación. ***A la luz de la revisión en curso de la Ley del Trabajo, la Comisión confía en que el Gobierno aproveche cualquier oportunidad para prohibir explícitamente en su legislación nacional la discriminación tanto directa como indirecta: i) que contemple todos los motivos***

enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio, así como otros motivos ya enumerados en su legislación nacional de conformidad con el artículo 1, 1), b), y ii) que abarque todos los aspectos del empleo y la ocupación (educación, orientación y formación profesional; acceso al empleo y a ocupaciones particulares, y condiciones de trabajo). Pide al Gobierno que suministre información sobre todo progreso realizado a este respecto, especialmente como consecuencia de la asistencia técnica prestada por la OIT.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Namibia

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2001)

Artículo 1, 1), b), del Convenio. *Motivos adicionales, incluido el estado serológico respecto del VIH.* **Legislación.** En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que tomara medidas para garantizar la coherencia entre el artículo 5 de la Ley del Trabajo, que define la discriminación, y el artículo 33 sobre el despido, a fin de prohibir los despidos por motivo del estado serológico respecto del VIH y el sida, el grado de discapacidad física o mental y las responsabilidades familiares. La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que la actual Ley del Trabajo está siendo revisada y que el artículo 33, 3), se modificará para ampliar la prohibición del despido de un empleado al estado serológico respecto del VIH y el sida, al grado de discapacidad física o mental y a las responsabilidades familiares. La Comisión también pidió al Gobierno que comunicara información sobre los casos de discriminación en relación con el estado serológico respecto del VIH y el sida de que se ocupan los inspectores de trabajo y los tribunales laborales. La Comisión toma nota de que, a este respecto, el Gobierno se remite a un caso judicial de 2000, en el que el Tribunal consideró que la negativa a emplear a una persona únicamente sobre la base de su estado serológico respecto del VIH era discriminatoria. Si bien toma nota de esta información, la Comisión recuerda que el hecho de que los tribunales no hayan tratado ningún caso nuevo en los últimos veinte años puede ser un indicador de la falta de sensibilización, la falta de acceso a acciones jurídicas y de reparación o el temor a represalias. A este respecto, la Comisión desea señalar que, según los resultados de la primera encuesta sobre el VIH basada en la población de Namibia, conocida como NamPHIA, el país se ha convertido en el primer país de África en el que en más de las tres cuartas partes de su población afectada por el VIH se ha producido una supresión viral (lo que significa que no pueden transmitir el virus a otra persona) y celebra este notable logro. Sin embargo, también señala que Namibia sigue ocupando el quinto lugar en el mundo en cuanto a la incidencia del VIH, con un 12,1 por ciento estimado de adultos de 15 a 49 años que viven con el VIH, según las últimas cifras del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA). **La Comisión confía en que el Gobierno velará efectivamente por que se enmiende el artículo 33, 3), de la Ley del Trabajo para ampliar la prohibición del despido de un empleado al estado serológico respecto del VIH y el sida (real o supuesto), el grado de discapacidad física o mental y las responsabilidades familiares, y pide que se le proporcione una copia de la enmienda una vez aprobada. La Comisión también pide al Gobierno: i) que adopte medidas específicas para garantizar que los trabajadores víctimas de discriminación por el estado serológico respecto del VIH (real o supuesto) tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación, y ii) que facilite información sobre el número de casos de discriminación basada en el estado serológico respecto del VIH y sobre su resultado.**

Artículos 2 y 5. *Aplicación de la política nacional de igualdad y acción afirmativa.* La Comisión recuerda que en su anterior observación, tomó nota de: 1) la adopción del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos (PNADH) 2015-2019, en el que se identificaba como una de las principales áreas de interés «el derecho a no ser discriminado», en particular con respecto a determinados grupos como las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y las personas LGTBI, y 2) de la publicación, en noviembre de 2017, del Informe Especial sobre el Racismo y la Discriminación de la Oficina del Defensor del Pueblo, que incluía recomendaciones para el Gobierno (formulación de programas y estrategias, sensibilización, apoyo a las víctimas, etc.) y para las organizaciones de empleadores (examen de los procedimientos de contratación, capacitación para detectar la discriminación, establecimiento de procedimientos para tramitar las reclamaciones por discriminación, etc.). La Comisión recuerda, además, que en el PNADH se preveían las siguientes medidas: 1) un examen exhaustivo del marco normativo para evaluar el cumplimiento de las normas de no discriminación; 2) la elaboración de un Libro Blanco sobre los derechos de los pueblos indígenas; 3) la investigación de instrumentos jurídicos comparables que brinden una protección de los derechos de las personas con discapacidad y la elaboración de puntos de referencia (es decir, la elaboración de normas de diseño de edificios); 4) la investigación y el examen de leyes y políticas para determinar y rectificar las disposiciones que discriminan a los «grupos vulnerables» (es decir, las mujeres, los niños, las personas de edad, las minorías sexuales, las personas con discapacidades y los pueblos indígenas); 5) el examen de la Ley de Acción Afirmativa (Empleo) (Ley núm. 29 de 1998) con miras a establecer la continua pertinencia de la raza como parte de los criterios de acción afirmativa, y 6) el examen de la actual Ley de Prohibición de la Discriminación Racial (Ley núm. 26 de 1991), con miras a promulgar nueva legislación contra la discriminación. En respuesta a su solicitud de información sobre la aplicación del PNADH de 2015-2019 y

los efectos del Informe Especial sobre el racismo y la discriminación de la Oficina del Defensor del Pueblo, la Comisión toma nota de que el Gobierno se limita a indicar que la Federación de Empleadores de Namibia (NEF) ha declarado que ha difundido las recomendaciones del Defensor del Pueblo y del PNAHD a todos sus miembros. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para aplicar las medidas previstas en el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos 2015-2019, en particular el examen del marco legislativo y reglamentario, e información sobre las investigaciones realizadas, los obstáculos encontrados y los resultados obtenidos a este respecto. Pide asimismo al Gobierno que indique qué seguimiento dio a las recomendaciones del Informe Especial sobre el racismo y la discriminación de la Oficina del Defensor del Pueblo y las medidas concretas adoptadas para hacer frente a esa discriminación.**

Grupos designados. *Personas desfavorecidas debido a su raza, mujeres y personas con discapacidad.* En su comentario anterior, la Comisión también había pedido al Gobierno que: 1) intensificara sus esfuerzos por promover el acceso a las oportunidades de capacitación y empleo de los trabajadores pertenecientes a los tres «grupos designados», de conformidad con la Ley de Acción Afirmativa (empleo) de 1998, y 2) comunicara información sobre toda novedad legislativa relativa al proyecto de ley sobre el nuevo marco de empoderamiento económico equitativo de 2015. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere al Informe de la Comisión de Equidad en el Empleo (EEC) para 2016-2017, en el que la EEC ha observado que, tras diecinueve años de aplicación de la acción afirmativa, los «empleados blancos», que constituyen apenas el 4 por ciento de la fuerza de trabajo, ocupan el 56 por ciento de los puestos a nivel de director ejecutivo y el 26 por ciento de los puestos de gestión. Además, el Gobierno indica que los resultados logrados en relación con las personas con discapacidad siguen siendo bastante decepcionantes en comparación con otros grupos, ya que están insuficientemente representados en casi todos los niveles ocupacionales. La Comisión acoge con beneplácito la indicación del Gobierno de que la EEC introdujo varias medidas para intensificar sus esfuerzos de transformación del lugar de trabajo, entre ellas las siguientes iniciativas: 1) la EEC identificó algunas disposiciones de la Ley de Acción Afirmativa (empleo) de 1998 que requerían un cambio reparación legislativa y propuso enmiendas que están siendo examinadas actualmente por el Consejo Consultivo Laboral (LAC); 2) la EEC emprendió la revisión de las directrices para los empleadores de la EEC y el Reglamento de la Ley de Acción Afirmativa (empleo) de 1998; 3) la EEC procesa a los empleadores por el incumplimiento de las disposiciones de la Ley de Acción Afirmativa (Empleo) de 1998; 4) la EEC visita los lugares de trabajo para impartir capacitación sobre acción afirmativa; 5) el sistema de gestión de casos de la EEC se introdujo en 2017 para gestionar el proceso de informe sobre acción afirmativa, y 6) la EEC identifica las áreas en las que se necesitan especialmente proyectos de investigación y, en este contexto, ha señalado proyectos de investigación sobre personas con discapacidad. La Comisión acoge con beneplácito los esfuerzos del Gobierno por abordar las persistentes causas subyacentes de la discriminación contra los «grupos designados». **La Comisión pide al Gobierno que continúe: i) intensificando sus esfuerzos para promover el acceso a las oportunidades de capacitación y empleo de los grupos designados y examinando periódicamente las medidas de acción afirmativa para evaluar su pertinencia e impacto y comunicar información sobre toda medida adoptada al respecto y los resultados obtenidos, y ii) proporcionando información sobre todo seguimiento dado a la labor de la Comisión de equidad en el Empleo en relación con el examen de la Ley de Acción Afirmativa (empleo) de 1998, y sobre las actividades de dicha Comisión. Pide una vez más al Gobierno que facilite información sobre toda novedad legislativa relativa al proyecto de ley sobre el nuevo marco de empoderamiento económico equitativo de 2015.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Nicaragua

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1967)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno sobre los asuntos planteados en la solicitud directa que se le ha dirigido, y reitera por lo demás el contenido de su observación adoptada en 2019 y que se reproduce a continuación.

Artículo 1, b), del Convenio. Legislación. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que armonice su legislación, Ley núm. 648, de 2008, sobre Igualdad de Derechos y Oportunidades, para incorporar plenamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tal como consagrado en el Convenio. La Comisión nota que en su informe el Gobierno envía abundante información sobre la legislación vigente, en particular sobre la Ley núm. 648 de 2008, pero no proporciona información sobre la armonización de dicha ley con el principio consagrado en el Convenio. La Comisión recuerda que el concepto de «trabajo de igual valor» constituye el núcleo del derecho fundamental a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y la promoción de la igualdad. El concepto de «trabajo de igual valor» es fundamental para acabar con la segregación laboral por motivo de género en el mercado de trabajo, un problema que afecta a casi todos los países ya que permite un amplio ámbito de comparación, que incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 673). **Recordando la importancia de garantizar que hombres y mujeres tengan una base legal clara para afirmar su derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor frente a sus empleadores y ante las autoridades competentes, si su reclamación se basa en datos**

comparables extraídos de su propio empleador o de otro trabajo comparable fuera de su empresa, la Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas con miras a armonizar la Ley núm. 648, de 2008 sobre Igualdad de Derechos y Oportunidades, para incorporar plenamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tal como está consagrado en el Convenio y que informe sobre cualquier progreso al respecto.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Nigeria

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1974)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Legislación. La Comisión había tomado nota de que, durante más de diez años, el Gobierno ha estado indicando que el proyecto de ley sobre las normas del trabajo, de 2006, que prevé la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, aún no se ha adoptado. Toma nota de que en sus memorias el Gobierno ha señalado repetidamente que la disposición que cubre el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se incorporó al proyecto (artículo 11.2). El Gobierno añade que, en cualquier caso, la Constitución prevé la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el artículo 17, 3), e), de la Constitución prevé la igualdad de remuneración por «un trabajo igual sin discriminación basada en el sexo o en cualquier otro motivo». A este respecto, la Comisión quiere recordar que el texto de esta disposición limita indebidamente el ámbito de comparación de los trabajos realizados por hombres y mujeres y no refleja el concepto de «trabajo de igual valor» tal como se prevé en el Convenio, que resulta fundamental para hacer frente a la segregación laboral por motivo de género en el mercado de trabajo, puesto que permite un ámbito amplio de comparación, que incluye, pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», «el mismo» o «similar» y engloba también trabajos que son de naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 672-675). La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que el Gobierno no proporciona información sobre ningún progreso realizado en la aprobación del proyecto de ley sobre las normas de trabajo. Toma nota de que, en sus observaciones finales, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CCPR) y el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) expresaron preocupación acerca del retraso en la adopción del proyecto de ley antes mencionado y recomendaron que el Gobierno acelerara la adopción de las leyes pendientes (documentos CCPR/C/NGA/CO/2, 29 de agosto de 2019, y CEDAW/C/NGA/CO/7-8, 24 de julio de 2017). **Por consiguiente, la Comisión urge al Gobierno que proporcione información actualizada sobre la situación actual en lo que respecta a la aprobación del proyecto de ley. Confía en que pronto se realicen progresos reales con miras a la aprobación de una legislación nacional que refleje plenamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, que permita la comparación no solo de cualquier trabajo igual, el mismo o similar sino también de trabajos de una naturaleza completamente diferente.**

Artículo 2 del Convenio. Brecha salarial por motivo de género. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno según la cual se están haciendo esfuerzos para obtener la información estadística pertinente para evaluar los progresos realizados en la aplicación del principio del Convenio. A este respecto, recuerda que es esencial contar con los datos estadísticos adecuados para determinar la naturaleza, el alcance y las causas de la remuneración desigual, definir las prioridades y elaborar medidas apropiadas, supervisar y evaluar el efecto de esas medidas y proceder a cualquier ajuste necesario (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 891). Sin embargo, la Comisión observa, en el informe del Gobierno de 2019 en relación con el examen a nivel nacional de la aplicación de la Declaración de Beijing, que la brecha de participación de género en la participación en la fuerza laboral sigue siendo bastante significativa con una estimación de menos del 25 por ciento de las mujeres que componen la fuerza laboral formal del país (NBS, 2018). En este informe, el Gobierno reconoce que, a pesar de la contribución de las mujeres a la economía y a la lucha contra la pobreza a través del trabajo remunerado y no remunerado en el hogar, en la comunidad y en el lugar de trabajo, existen varias disparidades específicas de género en lo que respecta a los índices económicos del país, en particular en lo que respecta al acceso de las mujeres a los medios de producción y proporciona algunos ejemplos concretos: i) los mercados laborales nigerianos son de género, ya que la mayoría de los empleados en la economía formal son hombres. Los datos de NBS de 2018 confirman que solo el 32,5 por ciento de las mujeres estaban empleadas en el sector privado (no agrícola); ii) las mujeres dirigen solo el 20 por ciento de las empresas en el sector formal y el 23 por ciento de estas empresas se encuentran en el sector minorista; las mujeres representan el 37 por ciento de la fuerza laboral total en la industria de la confección, y están muy mal representadas en las industrias de la madera, los metales, los productos químicos, la construcción y el transporte, y iii) las oportunidades limitadas de empleo y un sector empresarial de mediana escala bastante pequeño han significado que la microempresa o la empresa informal se haya convertido en una estrategia predeterminada para muchos nigerianos; iv) los datos muestran que los hombres tienen el doble de probabilidades de obtener financiación que las mujeres. En 2007, por ejemplo, alrededor del 64 por ciento de los préstamos desembolsados se destinaron a solicitantes varones. Algunas de las razones detrás de esto incluyen criterios estrictos de precalificación y una desconexión entre las oportunidades disponibles y las mujeres en las áreas rurales; v) el acceso de las mujeres a la tierra, un activo productivo clave es limitado. Según el informe del Gobierno, aunque la Ley de Administración de Tierras de Nigeria es igualitaria en papel, se requiere más trabajo para poner la ley en práctica, ya que la práctica predominante es la herencia patrilínea (herencia del padre al hijo), y vi) las mujeres están significativamente sub-representadas en el empleo asalariado seguro en los sectores público y privado; y aquellos que tienen trabajos en el sector formal están limitados por los roles reproductivos que desempeñan. Como resultado, muchas mujeres ocupan puestos de bajo nivel que les ofrecen la flexibilidad que necesitan para gestionar sus hogares mientras trabajan en la economía formal.

Asimismo, la Comisión toma nota de que según el *Global Gender Gap Report* del Foro Económico Mundial, en 2018, la brecha salarial por motivos de género era elevada, a saber, se estimaba que era del 35 por ciento. A este respecto, la Comisión observa que, en sus observaciones finales, el CEDAW expresó su preocupación por la falta de

información sobre las actividades de los inspectores del trabajo para investigar la presunta desigualdad salarial por razón de género, especialmente en el sector privado (CEDAW/C/NGA/CO/7-8, 24 de julio de 2017, párrafo 35). ***Habida cuenta de la falta de legislación que refleje plenamente el principio del Convenio y de la persistencia de una brecha salarial por motivo de género significativa, la Comisión urge al Gobierno que redoble sus esfuerzos para adoptar medidas proactivas, incluso en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de sensibilizar, realizar evaluaciones, y promover y hacer efectiva la aplicación de las disposiciones del Convenio en la práctica, en particular concienciando a los trabajadores, los empleadores, sus respectivas organizaciones y los funcionarios encargados de la aplicación de la ley. También pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para abordar la persistente brecha salarial por motivo de género haciendo frente a sus causas subyacentes, identificadas en su informe con arreglo al examen nacional de aplicación de la Declaración de Beijing, tales como las prácticas tradicionales y los estereotipos de género en relación con las aspiraciones, las preferencias y las capacidades profesionales de las mujeres, así como su función en la familia, y promover el acceso de las mujeres a una gama más amplia de empleos con perspectivas de carrera y salarios más elevados. Tomando nota de que la importancia de las microempresas como la principal fuente de ingresos la convierte en un área estratégica para el empoderamiento de las mujeres, la Comisión pide al Gobierno que indique las medidas concretas adoptadas para promover el empoderamiento y el emprendimiento económico de las mujeres, así como el resultado de las mismas. Finalmente, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información estadística actualizada sobre los ingresos de hombres y mujeres, desglosados por sector económico y ocupación.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2002)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Legislación. La Comisión había tomado nota de que, durante más de diez años, el Gobierno ha estado indicando que el proyecto de ley sobre las normas del trabajo, de 2006, que incluye disposiciones sobre igualdad de oportunidades y trato, aún no se ha adoptado. Toma nota de que en su memoria el Gobierno ha señalado repetidamente que las disposiciones que cubren el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación se incorporaron al proyecto. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que el Gobierno no proporciona información sobre ningún progreso realizado en la aprobación del proyecto de ley sobre las normas de trabajo ni en la aprobación del proyecto de ley sobre género e igualdad de oportunidades de 2016, que proporcionarían protección contra la discriminación basada en el sexo, la edad y la discapacidad; promoverían la igualdad de género, y establecerían medidas temporales especiales, incluso en materia de empleo y ocupación. Toma nota de que, en sus observaciones finales, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (CDH) y el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) expresaron preocupación acerca del retraso en la adopción de los dos proyectos de ley antes mencionados y recomendaron que el Gobierno acelerara la adopción de las leyes pendientes y adoptara una amplia legislación en materia de lucha contra la discriminación que: i) incluya una lista completa de los motivos prohibidos de discriminación, entre ellos la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política y el origen nacional o social; ii) cubra la discriminación directa e indirecta, y iii) prevea recursos efectivos, en particular de carácter judicial (CCPR/C/NGA/CO/2, 29 de agosto de 2019, párrafo 17, y CEDAW/C/NGA/CO/7-8, 24 de julio de 2017, párrafos 9, 10 y 35, b)). ***Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a proporcionar información actualizada sobre la situación actual en lo que respecta a la aprobación del proyecto de ley sobre las normas del trabajo y el proyecto de ley sobre género e igualdad de oportunidades. Confía en que pronto se realicen progresos reales con miras a la aprobación de una legislación nacional que prohíba explícitamente la discriminación directa e indirecta basada como mínimo en todos los motivos establecidos en el artículo 1, 1), del Convenio en todas las fases del proceso de empleo, mientras también se garantiza que los motivos adicionales ya enumerados en la legislación nacional se mantienen en cualquier nuevo texto legislativo. Mientras tanto, la Comisión hace de nuevo hincapié en la importancia de promulgar disposiciones para prevenir y prohibir el acoso sexual en el lugar de trabajo, que es una manifestación grave de la discriminación sexual, y pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los progresos realizados a este respecto.***

Artículos 1 y 3 del Convenio. Discriminación basada en el sexo respecto del empleo en las fuerzas policiales. Durante muchos años, la Comisión ha estado señalando a la atención del Gobierno que los artículos 118 a 128 del reglamento del cuerpo de policía de 1968, que prevén requisitos de contratación y condiciones de servicio especiales aplicables a las mujeres, son discriminatorios porque que se basan en el sexo y, por lo tanto son incompatibles con el Convenio. En particular, destacó que los criterios y disposiciones relativos al embarazo y el matrimonio previstos en los artículos 118, 124 y 127 constituyen discriminación directa, y que los artículos 121, 122 y 123 relativos a las funciones que pueden desempeñar las agentes de policía, pueden ir más allá de lo que permite el artículo 1, 2), del Convenio. La Comisión también toma nota de que las disposiciones jurídicas en las que se exige la misma estatura para la admisión en la policía pueden conducir a discriminación indirecta contra las mujeres. Tomando nota de la indicación general del Gobierno de que la cuestión se presentará a la Comisión de servicio de la policía para su examen, la Comisión recuerda que las mujeres deben tener derecho a ejercer libremente cualquier empleo o profesión y que las exclusiones o preferencias respecto de un empleo determinado en el contexto del artículo 1, 2), del Convenio deben determinarse de forma objetiva sin recurrir a estereotipos o prejuicios negativos sobre las funciones de los hombres y de las mujeres (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 788). También toma nota de que, en sus observaciones finales, el CEDAW expresó su preocupación acerca de: i) la sección 42, 3), de la Constitución, que valida toda ley que pueda imponer restricciones discriminatorias con respecto a las designaciones en la policía, y ii) las disposiciones discriminatorias antes mencionadas de la ley y el reglamento de policía (CEDAW/C/NGA/CO/7-8, 24 de julio de 2017, párrafo 11). ***Recordando de nuevo que cada Estado Miembro para el cual el Convenio está en vigor, con arreglo al artículo 3, c), tiene la obligación de derogar todas las disposiciones legislativas que sean contrarias a la igualdad de oportunidades y de trato, la Comisión insta al Gobierno a poner sin demora su legislación de conformidad con el Convenio, y a indicar todas las medidas adoptadas a este respecto para garantizar efectivamente la igualdad de***

oportunidades y de trato para las mujeres en la policía. Pide de nuevo al Gobierno que proporcione una copia de la política de género para la policía nigeriana, así como información específica sobre su aplicación e impacto y sobre todas las medidas para hacer frente a los estereotipos y los prejuicios acerca de la función de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Artículos 2 y 3. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La Comisión había tomado nota de que la política nacional de género de 2006 se estaba revisando y de que, si bien no se proporcionó más información sobre las actividades de formación de la Dirección Nacional de Empleo (NDE) y del Programa de Educación y Formación Técnica y Profesional (TVET) para las mujeres de las zonas rurales y las mujeres con discapacidad, el Gobierno se refirió al proyecto «Servicios comunitarios, mujeres y empleo de los jóvenes» (CSWYE). Este proyecto estaba ejecutándose para ofrecer oportunidades de empleo temporal en la limpieza y en los trabajos ligeros en el ámbito de la construcción a través de los servicios comunitarios a las mujeres desempleadas, los jóvenes, y las personas con discapacidad, garantizándose un cierto nivel de ingresos por un periodo pudiendo ir hasta un año. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha proporcionado información sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, en el informe del Gobierno de 2019 en relación con el examen a nivel nacional de la aplicación de la Declaración de Beijing, el mismo reconoce que, aunque han habido logros importantes en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, todavía hay varios desafíos, como por ejemplo: los estereotipos de género, normas sociales y barreras culturales, la falta de datos actualizados desglosados por género, la naturaleza interseccional de la desigualdad de género, los fondos inadecuados para aplicar programas y políticas, la inseguridad, la violencia de género y los conflictos, los tratados importantes no incluidos en la legislación nacional y la aplicación deficiente de algunas de las leyes y políticas específicas del sector (como la Política Nacional de Género). Además, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales, el CEDAW expresó su preocupación por: i) el hecho de que el proyecto CSWYE y «Growing Girls and Women in Nigeria» carecen de base legislativa que garantice su aplicación; ii) no existen mecanismos para supervisar los avances del proyecto CSWYE; iii) no existe información sobre los planes para ampliar dicho proyecto a las zonas rurales, donde viven la mayoría de las mujeres; iv) que las mujeres poseen menos del 7,2 por ciento de la superficie total de la tierra y sus derechos sobre la tierra en las zonas rurales no están garantizados, y v) las mujeres rurales siguen enfrentándose a obstáculos físicos, económicos y de otra índole a la hora de acceder, entre otras cosas, a la educación y al empleo (CEDAW/C/NGA/CO/7-8, 24 de julio de 2017, párrafos 19 y 41). La Comisión toma nota de que, en el marco del examen periódico universal (UPR), diversos órganos y organismos de las Naciones Unidas expresaron su preocupación acerca del abandono escolar de muchas mujeres y niñas, en particular en el nordeste del país debido a la insurgencia de Boko Haram (A/HRC/WG.6/31/NGA/2, 27 de agosto de 2018, párrafos 60 a 62). A este respecto, la Comisión toma nota de que, según el Informe Estadístico de 2018 sobre las mujeres y los hombres en Nigeria, publicado por la oficina nacional de estadística (NBS), la tasa de matriculación de las niñas en edad escolar en la educación primaria descendió de un 48,6 por ciento en 2014 a un 47,5 por ciento en 2016, y las tasas de finalización por las niñas de la enseñanza primaria, la enseñanza secundaria de primer ciclo y la enseñanza secundaria de segundo ciclo en 2016 eran del 64,8 por ciento, el 38,9 por ciento y el 28,7 por ciento respectivamente. Toma nota de que la tasa de alfabetización de las niñas y mujeres de entre 15 y 24 años seguía siendo baja, a saber, en 2016 era del 59,3 por ciento en comparación con el 70,9 por ciento de los hombres. Tomando nota de que el informe de la NBS no contiene información sobre la situación de las mujeres en el sector privado, la Comisión señala que en 2015 las mujeres solo representaban el 44,9 por ciento de los funcionarios públicos estatales, estaban principalmente concentradas en los grados inferiores y su situación era similar en los diversos ministerios, departamentos y agencias federales. Habida cuenta de que según el Informe Estadístico de la NBS las mujeres a menudo se ven desfavorecidas en el acceso a las oportunidades de empleo y en las condiciones de trabajo en comparación con los hombres, y que las oportunidades de empleo de muchas mujeres también se ven limitadas debido a sus responsabilidades familiares, la Comisión toma nota con **preocupación** de que según el informe de la NBS de 2017 sobre el desempleo y el subempleo el número de mujeres empleadas se redujo entre 2017-2018 y su tasa de desempleo aumentó en 5,4 puntos porcentuales. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó preocupación acerca de la discriminación contra las mujeres en el acceso a la justicia, la educación, el empleo y el disfrute de los derechos sobre la tierra y la propiedad que persiste tanto en la ley como en la práctica (CCPR/C/NGA/CO/2, 29 de agosto de 2019, párrafo 16). También toma nota de que, en sus observaciones finales, el CEDAW expresó su preocupación por la persistencia de las prácticas nocivas y los estereotipos discriminatorios con respecto a las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y la sociedad, que perpetúan la subordinación de las mujeres en las esferas pública y privada (CEDAW/C/NGA/CO/7-8, 24 de julio de 2017, párrafo 21). La Comisión toma nota de que el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en el contexto del examen periódico universal, recomendó concretamente que el Gobierno: i) reforzara las oportunidades educativas de las niñas; ii) continuara realizando esfuerzos para facilitar el empoderamiento económico de las mujeres y su acceso a las oportunidades económicas, especialmente en las zonas rurales; iii) previniera la violencia y la discriminación contra las mujeres, y iv) intensificara sus esfuerzos para permitir que las mujeres accedan a la justicia incrementando la sensibilización en materia de género de los jueces y otro personal de los tribunales (A/HRC/40/7, 26 de diciembre de 2018, párrafo 148). **Habida cuenta de la falta de legislación que refleje plenamente los principios del Convenio, la Comisión insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para adoptar medidas proactivas, incluso en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de sensibilizar, realizar evaluaciones, y promover y hacer efectiva la aplicación de las disposiciones del Convenio en la práctica, en particular concienciando a los trabajadores, los empleadores, sus respectivas organizaciones y los funcionarios encargados de la aplicación de la ley. También urge al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas, incluso en el marco de la revisión de la política nacional de género de 2006, a fin de mejorar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, en particular en las zonas rurales, potenciando efectivamente el empoderamiento económico de las mujeres y su acceso a la educación y al empleo, incluso a los puestos de toma de decisiones, y mejorando la tasa de asistencia a la escuela de las mujeres y niñas mientras se reduce su abandono temprano de la escuela. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información estadística sobre la participación de hombres y mujeres en la educación, la formación, el empleo y la ocupación, desglosada por categorías y puestos profesionales, tanto en el sector público como en el sector privado, así como en la economía informal.**

Discriminación basada en la raza, el color, la religión, la ascendencia nacional y el origen social. Minorías étnicas y religiosas. La Comisión había tomado nota de que el artículo 42, 1), a), de la Constitución —que prevé que un

ciudadano nigeriano de una comunidad, grupo étnico, lugar de origen, sexo, religión u opinión política particular no deberá, debido a que él o ella es una persona de ese tipo, estar sujeta expresamente, o a través de su aplicación práctica, a cualquier ley en vigor en Nigeria o cualquier medida ejecutiva o administrativa del Gobierno, a impedimentos o restricciones que no se apliquen a ciudadanos de Nigeria de otras comunidades, grupos étnicos, lugares de origen, sexo, religión u opiniones políticas— solo protege a los ciudadanos y no contiene ninguna prohibición explícita de la discriminación en el empleo y la ocupación. Habiendo tomado nota de que Nigeria es una sociedad étnica y lingüísticamente diversa, la Comisión ha solicitado repetidamente al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación del Convenio a los diferentes grupos étnicos y religiosos del país. La Comisión **lamenta** tomar nota de que una vez más el Gobierno no proporciona información sobre este punto, ni sobre la discriminación en el empleo y la ocupación resultante de la práctica de atribuir ciertas ocupaciones y estatus social a una persona sobre la base de su ascendencia. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, en sus observaciones finales, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó su preocupación acerca de: i) las denuncias de casos de discriminación contra las minorías religiosas, en particular contra los cristianos en los estados septentrionales en lo que respecta a las condiciones de acceso a la educación y al empleo, y ii) las denuncias de actos de discriminación contra determinadas minorías étnicas en diversos aspectos de su vida, en particular en la educación y el empleo debido a la diferencia de acceso de los indígenas y los colonos, y la segregación de algunos grupos de la sociedad, como los Osus (CCPR/C/NGA/CO/2, 29 de agosto de 2019, párrafos 44 y 50). **Habida cuenta de la falta de legislación nacional que prohíba explícitamente la discriminación directa e indirecta basada en todos los motivos establecidos por el artículo 1, 1), a), del Convenio, en todas las fases del proceso de empleo, la Comisión urge al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas, en la legislación y en la práctica, para abordar la discriminación en el empleo y la ocupación a la que tienen que hacer frente las minorías étnicas y religiosas, incluidos los grupos nómadas y los cristianos de los estados septentrionales. Pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las acciones afirmativas y medidas de sensibilización llevadas a cabo para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación de las minorías étnicas y religiosas, así como sobre todos los cambios legislativos pertinentes en lo que respecta a los derechos de las minorías.**

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población. **La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Nueva Zelanda

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de Business Nueva Zelanda y del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU) comunicadas junto a las memorias del Gobierno.

Artículo 1, b), del Convenio. Trabajo de igual valor. Evolución legislativa. La Comisión tomó nota anteriormente de que la Ley de relaciones laborales (ERA), de 2000, la Ley de derechos humanos (HRA), de 1993, y la Ley sobre igualdad de remuneración (EPA), de 1972 no reflejan plenamente el principio del Convenio, ya que limitan el requisito de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por el mismo trabajo o un trabajo sustancialmente similar. No obstante, tomó nota de que, tras la histórica decisión de 2014 del Tribunal de Apelación de Nueva Zelanda (*Terranova Homes & Care Ltd. contra Service and Food Worker's Union Nga Ringa Tota Inc.*) (CA631/2013[2014]NZCA516), de 28 de octubre de 2014, en la que se llegó a la conclusión de que la EPA no se limitaba a establecer la igualdad de remuneración por un trabajo igual o similar, en 2015 se estableció un Grupo de Trabajo Mixto (GTM) tripartito para elaborar principios de igualdad de remuneración. Anteriormente se había observado que, a raíz de las recomendaciones formuladas por el GTM, el 26 de julio de 2017 se presentó al Parlamento un proyecto de ley sobre el empleo (igualdad de remuneración y remuneración igual), con el propósito de eliminar y prevenir la discriminación por motivo de

género en la remuneración y otras condiciones de empleo. La Comisión había planteado anteriormente una serie de preocupaciones en relación con las disposiciones del proyecto de ley y había pedido al Gobierno que adoptara medidas para garantizar que toda nueva legislación reflejara plenamente el principio del Convenio.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, en su memoria, de que el mencionado proyecto de ley caducó posteriormente. El Gobierno indica que volvió a convocar al GTM (denominado RJWG) en diciembre de 2017, que recomendó que se aplicaran los principios de igualdad de remuneración, mediante la modificación de la EPA vigente, en lugar de crear una nueva ley. Siguiendo las recomendaciones del RJWG, el Gobierno presentó el proyecto de enmienda de la igualdad de remuneración en septiembre de 2018. El NZCTU indica que planteó una serie de inquietudes con respecto a las enmiendas pero que, en su opinión, las disposiciones del proyecto de ley eran lo suficientemente amplias como para dar cabida al concepto de «trabajo de igual valor». El Gobierno también afirma que el proyecto de ley trata de dar cabida al concepto de «trabajo de igual valor». La Comisión saluda la aprobación de la Ley sobre igualdad de remuneración (enmienda), de 2020 (2020 núm. 45), que entró en vigor el 6 de noviembre de 2020. Observa más concretamente que la Ley dispone que el empleador debe garantizar que: 1) no haya diferenciación, en función del sexo, entre las tasas de remuneración ofrecidas y otorgadas por el empleador a los empleados del empleador que realizan el mismo trabajo, o un trabajo sustancialmente similar (artículo 2AAC(a)), y 2) no haya diferenciación, en función del sexo, entre las tasas de remuneración ofrecidas y otorgadas por el empleador por el trabajo que realizan exclusiva o predominantemente las mujeres y la tasa de remuneración que se pagaría a los empleados varones que tienen las mismas competencias, responsabilidades y experiencia, o sustancialmente similares, y que trabajan en las mismas condiciones, o sustancialmente similares, y con los mismos, o sustancialmente similares, grados de esfuerzo (artículo 2AAC(b)). La Ley define el trabajo que es o fue «realizado predominantemente por mujeres empleadas» como el trabajo que actualmente realiza, o que fue históricamente realizado, por una fuerza de trabajo de la cual aproximadamente el 60 por ciento o más de los miembros son mujeres (artículo 13F (2)).

La Comisión toma nota de que la Ley sobre igualdad de remuneración (enmienda), de 2020, además: 1) distingue entre la reclamación de igualdad de remuneración (en caso de presunta violación del artículo 2AAC(a)); la reclamación de igualdad de remuneración (en caso de presunta violación del artículo 2AAC(b)) y la reclamación por discriminación ilegal (en caso de discriminación basada en el sexo respecto de otras condiciones de empleo distintas de la remuneración, de conformidad con el artículo 2A; 2) ofrece al empleado que pueda alegar uno de estos tres tipos de reclamaciones la posibilidad de elegir los procedimientos entre una reclamación en virtud de la EPA, una reclamación en virtud de la HRA de 1993 o una solicitud a la Autoridad para que resuelva una queja personal en virtud de la ERA de 2000 (artículo 2B), y 3) dispone que, en caso de una reclamación sobre la igualdad de remuneración, en lugar de tener que acudir a los tribunales, los empleados pueden utilizar un proceso de negociación sobre la igualdad de remuneración más sencillo y accesible que puede conducir a un acuerdo sobre la igualdad de remuneración. La Comisión toma nota de que las reclamaciones relativas a la igualdad de remuneración pueden ser presentadas por un empleado, un sindicato en nombre de uno o más empleados, o varios sindicatos que actúen conjuntamente en nombre de los miembros de cada sindicato, y que las reclamaciones presentadas por los sindicatos pueden ser presentadas a varios empleadores. Se entregarán copias de los acuerdos de igualdad de remuneración al Ministerio de Empresas, Innovación y Empleo (MBIE) con fines estadísticos y analíticos (artículos 13A a 13 ZZG). A ese respecto, la Comisión observa que, en opinión de Business Nueva Zelanda, este es un mejor camino a seguir que el de hacer que las partes sigan la vía del litigio, que con demasiada frecuencia ha dado lugar a un largo proceso y si, con el tiempo, los demandantes tienen éxito, consecuencias perjudiciales para los empleadores.

Si bien reconoce los esfuerzos realizados por el Gobierno para introducir en su legislación nacional nuevas disposiciones que definan la «equidad en la remuneración» y prevean un proceso simplificado de negociación sobre la equidad en la remuneración, la Comisión observa que el Gobierno no aprovechó esta oportunidad para tomar en consideración las preocupaciones expresadas anteriormente por la Comisión. Tomando nota de la declaración del Gobierno de que la Ley sobre igualdad de remuneración (enmienda) de 2020 refleja el principio del Convenio, la Comisión desea señalar a la atención del Gobierno el hecho de que la Ley sigue restringiendo la igualdad de remuneración a: 1) «el mismo trabajo, o sustancialmente similar» (tanto en el caso de la reclamación de igualdad de remuneración como en el de la reclamación de equidad en la remuneración, (por ejemplo, los artículos 2AAC(a), 13B, 13E y 13ZE); o 2) «las mismas competencias, responsabilidades y experiencia, o sustancialmente similares» y «el trabajo en las mismas condiciones, o sustancialmente similares, y con los mismos, o sustancialmente similares, grados de esfuerzo» (por ejemplo, los artículos 2AAC(b) y 13ZE). Toma nota, además, de que las disposiciones de la Ley limitan el alcance de la comparación al «empleador del empleado» (para la reclamación de igualdad de remuneración, artículo 2AAC(a)) o a «otro empleado del mismo empleador» (para la reclamación de igualdad de remuneración, artículo 13B), excepto cuando un sindicato presenta una reclamación de igualdad de remuneración de varios empleadores (artículos 13B y 13E(3)). Si bien toma nota de la declaración del Gobierno de que publicará orientaciones para interpretar el significado de las competencias, responsabilidades, condiciones de trabajo y/o grados de esfuerzo «sustancialmente similares», la Comisión se ve obligada a repetir que el concepto de «trabajo de igual valor», que constituye el núcleo del Convenio, permite un amplio ámbito de comparación,

que incluye, pero va más allá de la igualdad de remuneración por «igual», el «mismo» o «similar» trabajo, y también abarca el trabajo de naturaleza totalmente *diferente* que, sin embargo, es de igual *valor*. De ello se desprende que los empleos que se han de comparar sobre la base de factores objetivos (como las competencias, los esfuerzos, las responsabilidades, las condiciones de trabajo, etc.) pueden entrañar *diferentes* tipos de competencias, responsabilidades o condiciones de trabajo que, sin embargo, pueden ser de igual *valor* en su totalidad. Como tal, el principio del Convenio no es equivalente al concepto de «igualdad de remuneración», tal como se consagra en la Ley sobre igualdad de remuneración (enmienda), de 2020, ni se refleja plenamente en la disposición relativa a «igual remuneración por el mismo trabajo o un trabajo sustancialmente similar» o por «las mismas competencias, responsabilidades, condiciones de trabajo y/o grados de esfuerzo, o sustancialmente similares». Además, la Comisión recuerda que la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor no debe limitarse a comparaciones entre hombres y mujeres en la misma empresa, ya que permite hacer una comparación mucho más amplia entre los trabajos realizados por hombres y mujeres en diferentes lugares o empresas, o entre diferentes empleadores (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 676 a 679 y 697 a 698). Por último, la Comisión observa que, en opinión de Business Nueva Zelanda, el objetivo del Convenio en el momento de su aprobación era garantizar que las mujeres recibieran la misma remuneración que los hombres, y no que se les pagara lo que se pagaba a los hombres que realizaban un trabajo totalmente distinto. Business Nueva Zelanda añade que es mucho mejor dejar que el mercado determine las tasas salariales. A este respecto, la Comisión desea recordar que, si bien en el Convenio no se define el término «valor», este se refiere al valor de un trabajo a efectos del cálculo de la remuneración. En el contexto del Convenio, el término «valor» implica que se debería utilizar otro medio, además de las fuerzas del mercado, para garantizar la aplicación del principio, dado que las fuerzas del mercado pueden estar intrínsecamente condicionadas por los prejuicios de género (véase Estudio General de 2012, párrafo 674). **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas para dar plena expresión legislativa al principio del Convenio con miras a garantizar que, al determinar si dos empleos son de igual valor, se tenga en cuenta el valor de los mismos: i) el valor global del empleo se considere sin limitar la comparación al trabajo, las condiciones, las competencias, las responsabilidades, la experiencia y/o los grados de esfuerzo «iguales o sustancialmente similares», y que la definición permita comparar empleos de naturaleza totalmente diferente sin prejuicios sexistas, y ii) el alcance de la comparación vaya más allá de la misma empresa. Pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de la Ley sobre igualdad de remuneración (enmienda) de 2020 en la práctica, en particular sobre el número y la naturaleza de los acuerdos de igualdad de remuneración acordados, así como una copia de la orientación proporcionada por el Gobierno para interpretar la Ley. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier decisión judicial o administrativa relacionada con el principio del Convenio, así como sobre la manera en que se garantiza que, al aplicar la Ley de igualdad de remuneración, la Ley de relaciones laborales y la Ley de derechos humanos, se tenga en cuenta el concepto más amplio de trabajo de igual valor consagrado en el Convenio.**

La segregación ocupacional por motivo de género y los acuerdos de igualdad de remuneración en el sector público. La Comisión señaló anteriormente la necesidad de adoptar medidas para hacer frente a la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres en el sector de los cuidados, así como en otros sectores que emplean predominantemente a mujeres, incluido el apoyo a la educación especial y el trabajo social. La Comisión toma nota de la aprobación de la Ley de Administración Pública de 2020 (núm. 40 de 2020), y observa más particularmente que los artículos 80 a 84 de la Ley, enmendada por la Ley sobre igualdad de remuneración (enmienda), de 2020, regulan las reclamaciones de igualdad de remuneración y el proceso de negociación de la igualdad de remuneración en la administración pública. A ese respecto, toma nota de la indicación del NZCTU de que apoya la introducción de reclamaciones de igualdad de remuneración en el sector público y participa en acuerdos tripartitos para supervisar y ayudar a resolver esas reclamaciones. En lo que respecta a los acuerdos de igualdad de remuneración en el sector público, la Comisión tomó nota con anterioridad de que la Ley de resolución de las cuestiones relacionadas con la igualdad de remuneración de los trabajadores de la prestación de cuidados y asistencia, de 2017, especifica las tasas salariales mínimas por hora pagaderas por los empleadores, con miras a corregir la pasada infravaloración del trabajo de prestación de cuidados y asistencia, que realizan principalmente las mujeres. Toma nota de la declaración del Gobierno de que, como resultado del acuerdo que se aplica a más de 55 000 trabajadores, los trabajadores del sector de la asistencia a domicilio y la discapacidad recibieron aumentos salariales de entre el 15 por ciento y el 50 por ciento, dependiendo de sus calificaciones y experiencia. Observa además que, si bien los trabajadores de salud mental y de apoyo a las adicciones fueron excluidos del acuerdo, el Gobierno, junto con los sindicatos y los empleadores, acordaron, en julio de 2018, ampliar el acuerdo a esos trabajadores, que son predominantemente mujeres. A ese respecto, la Comisión toma nota de que la Ley de enmienda de los acuerdos sobre los trabajadores de apoyo (igualdad de remuneración) de 2020 entró en vigor el 7 de agosto de 2020, y que ahora abarca a los trabajadores de salud mental y de apoyo a las adicciones. En cuanto a las reclamaciones de igualdad de remuneración presentadas por los trabajadores de apoyo a la educación empleados por el Ministerio de Educación y por los trabajadores sociales contratados por el Ministerio de la Infancia, la Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que ambas

reclamaciones de igualdad de remuneración se resolvieron en 2018 para estos trabajadores que han sido objeto de una histórica infravaloración por motivo de género, acordando así un aumento de su tarifa horaria mínima. La Comisión saluda los acuerdos de igualdad de remuneración alcanzados en las ocupaciones del sector público que emplean predominantemente a mujeres. Toma nota de que el Gobierno añade que están en curso siete reclamaciones de igualdad de remuneración de tres sindicatos que abarcan aproximadamente 62 000 empleados en cuatro grupos ocupacionales del sector de la salud pública (Juntas de Salud de Distrito-DHB) en los que predominan las mujeres, a saber, enfermería, obstetricia, oficina y funciones sanitarias y técnicas conexas. Señala que, según el examen trimestral de la fuerza de trabajo empleada en las Juntas de Salud de Distrito, a finales de 2018 las mujeres representaban alrededor del 89 por ciento del personal de enfermería de las Juntas de Salud de Distrito; el 78 por ciento del personal de empresas, administrativo y de otro tipo; y el 81 por ciento del personal científico y de apoyo de las Juntas de Salud de Distrito. La Comisión observa que Business New Zealand destaca una vez más que la mayoría de las mujeres que tratan de lograr acuerdos de igualdad de remuneración trabajan en el sector público, entre otras como enfermeras o profesoras, donde la cuestión no se relaciona con la discriminación, sino con la disponibilidad de fondos. Business Nueva Zelandia añade que algunos empleos están menos remunerados que otros, pero que esto siempre será así y a menudo refleja la naturaleza de la industria, y que los aumentos arbitrarios, a través de acuerdos de igualdad de remuneración, sin aumento de la productividad, tienen efectos adversos inevitables: algunos empleados pierden sus empleos y algunas empresas cierran, ya que el aumento es inasumible. La Comisión toma nota de que el Gobierno no está de acuerdo con la sugerencia de que los acuerdos de igualdad de remuneración representan reclamaciones salariales generales, en lugar de reclamaciones de igualdad de remuneración. Con respecto a las medidas encaminadas a abordar la segregación ocupacional por motivo de género y sus repercusiones en la brecha salarial por motivo de género, la Comisión se remite a sus observaciones en relación con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). ***A la luz de la falta de una legislación que refleje plenamente el principio del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas para garantizar que los acuerdos de igualdad de remuneración aborden la cuestión de la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres, de conformidad con el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Además, pide al Gobierno que facilite información sobre las reclamaciones de igualdad de remuneración pendientes en el sector público, en particular en el sector de la salud. La Comisión también pide al Gobierno que indique cualquier otra medida adoptada para hacer frente a la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres en los sectores en los que están empleadas de manera predominante.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Países Bajos

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1971)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV), la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) y la Confederación Sindical de Profesionales (VCP) recibidas el 29 de agosto de 2019, así como de las observaciones complementarias de la CNV y la FNV, recibidas el 24 de septiembre de 2020, que también transmitió el Gobierno.

Artículo 2 del Convenio. *Medidas para abordar las diferencias en la remuneración de los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores con otras formas atípicas de contratos de trabajo.* La Comisión tomó nota anteriormente de las recomendaciones del grupo de trabajo «Tiempo Parcial Plus», creado para tratar la igualdad de remuneración en un contexto nacional amplio en el que, por lo general, los hombres trabajan a tiempo completo y las mujeres a tiempo parcial. Había pedido al Gobierno que proporcionara información sobre medidas específicas para reducir las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta el elevado número de mujeres ocupadas en un trabajo a tiempo parcial y su concentración en empleos generalmente menos remunerados, y que informara detalladamente sobre los resultados obtenidos. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala en su memoria que hay un número elevado de mujeres que sigue trabajando a tiempo parcial, en particular mujeres jóvenes, ya que la diferencia entre el promedio de horas trabajadas a la semana por hombres y mujeres (veintiocho horas y treinta y nueve horas, respectivamente, en 2017) es mayor que la diferencia media europea. El Gobierno indica que ha decidido, en consecuencia, llevar a cabo un estudio interdepartamental sobre políticas (IBO) para examinar las causas y los efectos del trabajo a tiempo parcial, así como los posibles obstáculos a la hora de trabajar más o menos horas, con el fin de elaborar paquetes de políticas pertinentes. En cuanto a la preocupación expresada anteriormente por la FNV y la CNV en lo relativo a la brecha salarial por motivo de género en otras formas atípicas de contratos de trabajo (el trabajo de duración determinada, o los contratos con cero o un número indefinido de horas de trabajo, y el caso de los trabajadores por cuenta propia), la Comisión toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado información al respecto. Por otra parte, toma nota de que la FNV y la

CNV señalaban en sus observaciones complementarias que la pandemia de COVID-19 ha tenido las consecuencias siguientes: 1) el número de horas trabajadas por mujeres ha disminuido más rápido que el número de horas trabajadas por hombres, situación que ha repercutido negativamente en la posición de las mujeres en el mercado de trabajo y el logro de la igualdad de remuneración, y 2) un elevado número de trabajadores con contratos flexibles han perdido su trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica, en la información complementaria que ha aportado, que el 22 de junio de 2020 se introdujo una medida provisional (TOFA) para los «trabajadores flexibles» a los que se ha despedido después del 1.º de marzo de 2020 debido a la crisis de la COVID-19 y que por tanto han sufrido una pérdida considerable de ingresos. Este régimen consiste en un pago único de un importe bruto de 1 650 euros (EUR) para el periodo comprendido entre marzo y mayo de 2020. ***Dada la falta de medidas aplicadas para reducir la diferencia de remuneración de los trabajadores a tiempo parcial, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione información sobre toda medida que se tome para reducir las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta el elevado número de mujeres ocupadas en un trabajo a tiempo parcial y su concentración en empleos generalmente menos remunerados, en particular como seguimiento del estudio interdepartamental sobre políticas previsto acerca del trabajo a tiempo parcial. Pide una vez más al Gobierno que aporte información sobre las medidas adoptadas o previstas para evaluar y reducir las diferencias de remuneración en relación con otras formas atípicas de contratos de trabajo y los obstáculos que puedan existir para que los trabajadores ocupados en relaciones laborales de ese tipo inicien acciones judiciales en relación con las desigualdades de remuneración entre hombres y mujeres.***

Medidas para abordar la brecha de remuneración entre hombres y mujeres. Remitiéndose a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres no ajustada descendió de un 20 por ciento, en 2014, a un 19 por ciento, en 2016, en el sector privado, y de un 10 por ciento, en 2014, a un 8 por ciento, en 2016, en el sector público. El Gobierno añade que, tras el ajuste (teniendo en cuenta las diferencias que existen entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo, la edad, el nivel de ocupación y los puestos directivos) en 2016 persistió una diferencia del 7 por ciento en el sector privado y del 5 por ciento en el público, al igual que en 2014. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la brecha de remuneración por motivo de género se explica, en gran medida, por la distribución desigual que persiste en cuanto a las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, la cual obstaculiza la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. A este respecto, la Comisión se refiere a sus comentarios relativos a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En lo que atañe a la presencia de mujeres en los puestos directivos más altos, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que el número de mujeres en estos puestos está creciendo demasiado despacio, ya que a mediados de 2017 las mujeres representaban solo el 11,7 por ciento de los miembros de juntas directivas y el 16,2 por ciento de los de consejos de supervisión. El Gobierno añade que es preciso que haya más empresas que asciendan a mujeres a puestos directivos más altos y que ha empezado a supervisar el avance en esta dirección, en particular tomando como referencia empresas que logran una diversidad en los puestos más altos y mediante la creación de un nuevo mecanismo de seguimiento empresarial. La Comisión toma nota de que el Gobierno pidió al Consejo Económico y Social (SER) que le diese directrices acerca de medidas efectivas para lograr una diversidad de género en los puestos directivos más elevados. La Comisión toma nota de esta información. Sin embargo, ***lamenta*** tomar nota de que el Gobierno sigue sin proporcionar información sobre las medidas adicionales adoptadas para ocuparse, en cooperación con los interlocutores sociales, de la parte de la diferencia de remuneración que puede deberse a la discriminación. En este sentido, toma nota de que la FNV, la CNV y la VCP instan al Gobierno a que apoye una propuesta legislativa sobre la igualdad de remuneración para mujeres y hombres en la que: 1) se exija a las empresas con más de 50 trabajadores que prueben que practican la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo igual, y 2) se establezca un sistema de certificación según el cual los empleadores tengan que presentar cada tres años las cuentas relativas a la remuneración de sus trabajadores y resolver las situaciones de desigualdad de remuneración, o pagar multas, y que esté bajo la supervisión de la inspección del trabajo. Además, los sindicatos consideran que es necesario tener en cuenta la posibilidad de que parte de la brecha de remuneración por motivo de género se deba a la discriminación, intencionalmente o no, y que también es preciso mejorar la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, puesto que siguen siendo mayoría en sectores menos remunerados, como la educación, la atención a la salud, el cuidado de niños, la limpieza y el comercio minorista. En sus observaciones complementarias, la FNV y la CNV añadieron que la pandemia de COVID-19 ha demostrado que esos sectores son vitales, ya que las mujeres han trabajado en primera línea durante el reciente confinamiento, lo cual no se refleja en la remuneración que reciben. ***Habida cuenta de la persistencia de la brecha de remuneración por motivo de género, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione información sobre las medidas proactivas adoptadas para reducir dicha brecha, tanto en el sector público como en el privado, entre otros medios, mejorando el acceso de las mujeres a empleos con buenas perspectivas profesionales y mejor remunerados. Pide de manera muy concreta al Gobierno que aporte información sobre toda medida adoptada o prevista para eliminar la diferencia de remuneración que pueda deberse a la discriminación de género, y en particular acerca de toda propuesta legislativa relacionada con el principio del Convenio. Por último, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información estadística sobre los***

ingresos de hombres y mujeres, desglosados por actividad económica y ocupación, en los sectores público y privado.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1973)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV), la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) y la Confederación Sindical de Profesionales (VCP), recibidas el 29 de agosto de 2019, así como de las observaciones complementarias de la CNV y la FNV, recibidas el 24 de septiembre de 2020, que también transmitió el Gobierno.

Artículos 2 y 3 del Convenio. Política nacional de igualdad. La Comisión había tomado nota de las diversas medidas aplicadas en el marco del Plan de acción contra la discriminación en el mercado de trabajo para 2014-2018, en colaboración con los interlocutores sociales, para hacer frente a la discriminación en el empleo. Pidió al Gobierno que aportara información sobre toda evaluación acerca de las repercusiones de dichas medidas a la hora de fomentar la igualdad y reducir la discriminación basada en los motivos establecidos en el artículo 1, 1), a), del Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que se está aplicando un nuevo Plan de acción contra la discriminación en el mercado de trabajo, para 2018-2021, basado en el Plan de acción anterior. El Gobierno señala que: 1) las medidas a las que se había hecho mención previamente siguen aplicándose, como la Carta de la Diversidad, que ya han firmado más de 180 empresas públicas y privadas, y 2) hay otras medidas vigentes, como la ampliación de la supervisión que lleva a cabo la inspección del trabajo con el fin de fijar garantías suficientes para que se establezca en las empresas una política de contratación y selección no discriminatoria. La Comisión acoge con agrado esta información. Al tiempo que toma nota de la información del Gobierno según la cual los resultados de estas medidas van a debatirse más adelante, la Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno sigue sin haber proporcionado información sobre las repercusiones de las medidas adoptadas para fomentar la igualdad y abordar la discriminación en el mercado de trabajo. Observa además que la FNV, la CNV y la VCP apoyan en sus observaciones la ampliación de las facultades de supervisión de la inspección del trabajo, que a su modo de ver es necesaria para combatir la discriminación en las entrevistas de trabajo, que es cuando gran parte de los actos discriminatorios tienen lugar, pero resaltan que es preciso tomar medidas adicionales con vistas a que los inspectores del trabajo tengan la capacidad necesaria para asegurar que se respetan estrictamente las reglas y supervisar las quejas relativas a actos discriminatorios. **La Comisión insta al Gobierno a que proporcione información sobre las repercusiones de las diversas medidas aplicadas para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato y abordar la discriminación en el empleo y la ocupación basada en todos los motivos que contempla el Convenio, en particular en los procesos de contratación y selección, por ejemplo, en el marco del Plan de acción contra la discriminación en el mercado de trabajo para 2018-2021. Al tiempo que observa que el Plan finaliza en 2021, pide al Gobierno que aporte información sobre todo nuevo plan de acción o política que se elabore para continuar el actual, en particular, en colaboración con los interlocutores sociales.**

Igualdad de oportunidades y de trato sin distinción de raza, color o ascendencia nacional. Minorías étnicas. La Comisión había tomado nota anteriormente de las altas tasas de desempleo entre las personas de origen inmigrante no occidentales (personas con ambos padres nacidos fuera de los Países Bajos) y de la necesidad de abordar la discriminación contra determinados grupos étnicos, especialmente los de origen turco y marroquí en relación con su acceso al mercado de trabajo. Remitiéndose a sus comentarios anteriores en lo relativo a las medidas genéricas adoptadas por el Gobierno para combatir la discriminación, en particular en el marco del Plan de acción contra la discriminación en el mercado de trabajo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el objetivo principal del programa «Fomentar la integración en el mercado de trabajo» consiste en evaluar la eficacia de los diversos instrumentos, medidas y políticas vigentes para combatir la discriminación y mejorar la posición en el mercado de trabajo de las personas de origen inmigrante no occidentales, incluidos los hombres y las mujeres de origen marroquí y turco. El Gobierno añade que espera disponer de los resultados de la evaluación en 2020-2021. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno indica que la posición de las personas de origen inmigrante no occidentales ha mejorado tanto en la educación como en el empleo. En este sentido, toma nota, a partir de la información estadística que ha enviado el Gobierno, de que la tasa neta de empleo entre estas personas aumentó del 57,5 por ciento en 2017 al 60,5 por ciento en 2018. La Comisión se congratula por este hecho. Sin embargo, lamenta que el Gobierno siga sin proporcionar información acerca de: 1) las medidas específicas adoptadas para combatir la discriminación basada en motivos de raza, color y ascendencia nacional contra las minorías no occidentales, y 2) la evaluación de las repercusiones de las medidas que ya se han adoptado. En este sentido, observa que la FNV, la CNV y la VCP destacan en sus observaciones la persistente discriminación de personas de origen inmigrante no occidentales en la educación y el acceso al empleo, y se refieren a casos en que las agencias de trabajo temporal aceptan solicitudes discriminatorias de empresas que piden expresamente que

los trabajadores no sean de origen inmigrante. Los sindicatos añaden que es complicado evaluar hasta qué punto se dan realmente estas prácticas por la dificultad que entraña recabar información estadística al respecto. La Comisión toma nota asimismo de que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresaba en sus observaciones finales correspondientes a 2019 que le preocupa que las personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios sigan siendo objeto de discriminación en el mercado laboral (CCPR/C/NLD/CO/5, 22 de agosto de 2019, párrafo 15). Además, toma nota de que la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia de las Naciones Unidas señala en su informe de 2020 que le preocupa especialmente: 1) la tasa de desempleo de las personas de origen inmigrante, que sigue siendo dos veces y media más alta que la tasa de desempleo de otros nacionales; de hecho, las personas a las que se considera de origen inmigrante no occidentales de segunda generación suelen registrar una tasa de desempleo aún más alta, a pesar de tener estudios superiores; 2) el elevado porcentaje de individuos que pertenecen a minorías étnicas que tienen un empleo «marginal» (es decir, trabajos en los que el compromiso que se exige es inferior a veinte horas por semana) en comparación con los habitantes nativos, y 3) la posición menos favorable de las minorías étnicas, en particular de las personas de origen marroquí y turco, especialmente desfavorecidos en términos de ingresos. La Relatora Especial hace hincapié en que las minorías étnicas sufren discriminación tanto durante la contratación como después, una vez que se encuentran en el lugar de trabajo; así como en la educación. En 2016 aproximadamente el 30 por ciento de los estudiantes turcos y marroquíes de segunda generación abandonaron la escuela (A/HRC/44/57/Add.2, 2 de julio de 2020, párrafos 69 a 75). Además, toma nota de que la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) expresó, en su informe de 2019, la misma preocupación e insistió en que la brecha relativa al empleo con respecto a estos grupos no se está cerrando, en cierta medida debido a la discriminación. En este sentido, toma nota de que la ECRI recomendó a las autoridades que fijaran unos indicadores y objetivos cuantificables para alcanzar todos los objetivos y las medidas del Plan de acción contra la discriminación en el mercado de trabajo, y que siguieran al mismo tiempo centrándose en el acceso al mercado de trabajo, que garantizaran que se establecen y aplican unos procedimientos de contratación no discriminatorios y que ampliaran las competencias de la inspección del trabajo al ámbito de la contratación (CRI(2019)19, 4 de junio de 2019, página 10 y párrafos 74 y 77). **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que redoble sus esfuerzos por combatir eficazmente la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en la educación, el empleo y la ocupación para las personas de origen inmigrante no occidentales, en particular las de origen marroquí y turco. Pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a estos efectos, en particular en el marco del Plan de acción contra la discriminación en el mercado de trabajo, así como sobre toda evaluación de sus repercusiones, y que comunique los resultados de la evaluación que están previstos para 2020-2021. La Comisión pide asimismo al Gobierno que aporte información sobre todo caso de discriminación contra personas de origen inmigrante no occidentales del que se hayan ocupado los inspectores del trabajo, el Instituto de Derechos Humanos de los Países Bajos o los tribunales, así como acerca de las sanciones impuestas y las reparaciones ofrecidas.**

Trabajadores migrantes. La Comisión toma nota de que la FNV y la CNV expresan, en sus observaciones complementarias, suma preocupación por el elevado número de trabajadores migrantes que trabajan en la agricultura, la alimentación y el transporte, entre otros sectores, y que están especialmente expuestos a unas condiciones de trabajo poco seguras a consecuencia de la pandemia de COVID-19, ya que a menudo viven y trabajan en grupo. Los sindicatos resaltan asimismo que, en el caso de los trabajadores migrantes, no se siguen las medidas relativas a la salud y la seguridad en los establecimientos, los alojamientos o el transporte hacia o desde el trabajo, ya que trabajan y viven en condiciones en las que no pueden respetar el distanciamiento social ni las precauciones relativas a la higiene y se les obliga a trabajar incluso con síntomas de la COVID-19, de manera que muchos trabajadores se contagian. Además, incluso cuando hay material suficiente, lo que no suele ser el caso, los trabajadores migrantes a menudo no tienen tiempo de lavarse las manos ni de limpiar el material y las máquinas debido a su carga de trabajo. Remitiéndose a su solicitud directa de 2019 relativa al Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), la Comisión observa además que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas indicaba en sus observaciones finales de 2019 que le preocupa el creciente número de trabajadores migrantes, en particular procedentes de Polonia y Hungría, que son obligados por las agencias de empleo a trabajar en condiciones de explotación (CCPR/C/NLD/CO/5, 22 de agosto de 2019, párrafo 26). **La Comisión insta al Gobierno a que tome medidas proactivas para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres migrantes en el empleo y la ocupación, en particular combatiendo la explotación de los trabajadores migrantes y garantizando unas condiciones de trabajo seguras. Pide al Gobierno que proporcione información sobre toda medida o programa que se ejecute con este fin, en particular con vistas a reforzar la inspección del trabajo en los sectores en los que se emplea a un gran número de migrantes, así como sobre sus repercusiones. Por último, la Comisión pide al Gobierno que aporte información sobre el número y la naturaleza de los casos de discriminación contra trabajadores migrantes que hayan detectado los inspectores del trabajo, el Instituto de Derechos Humanos de los Países Bajos o los tribunales, o que se les hayan notificado, así como acerca de las sanciones impuestas y las reparaciones ofrecidas.**

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población.

La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Papua Nueva Guinea

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 1, 1), a), del Convenio. Motivos prohibidos de discriminación. Legislación. En relación con sus comentarios anteriores relativos a la protección jurídica contra la discriminación atendiendo a los motivos establecidos en el artículo 1, 1), a), del Convenio, la Comisión saluda la indicación del Gobierno, en su memoria, de que el artículo 8 del borrador final de la Ley de Relaciones Laborales prohíbe la discriminación directa e indirecta por motivos de raza, color, sexo, religión, embarazo, opiniones políticas, origen étnico, ascendencia nacional u origen social contra un trabajador o solicitante de empleo o en cualquier política o práctica en materia de empleo. El Gobierno añade que se celebraron otras consultas entre el Consejo Consultivo Tripartito Nacional (CCTN) y la Oficina del Abogado del Estado con el fin de introducir las últimas enmiendas en el proyecto, cuya promulgación se preveía para 2015. La Comisión toma nota de que el Gobierno no suministra información sobre los progresos realizados en relación con el examen de la Ley de Empleo de 1978, incluida la revisión de los artículos 97 a 100, que prohíben solamente la discriminación por razón de sexo contra las mujeres. La Comisión toma nota de que el Programa de Trabajo Decente por País para 2013-2015, que ha sido ampliado hasta 2017, ha establecido como prioridad la conclusión del proyecto de ley sobre relaciones laborales, y las revisiones de la Ley de Empleo mediante la redacción de una nueva ley de relaciones de empleo. **Al tiempo que toma nota de que ninguno de estos proyectos de ley ha sido promulgado hasta el momento, la Comisión confía en que la Ley de Relaciones Laborales será adoptada próximamente, y pide al Gobierno que suministre información sobre los progresos realizados en este sentido. La Comisión pide también al Gobierno que comunique información sobre los progresos realizados en relación con el examen de la Ley de Empleo de 1978 y, en particular, sobre sus artículos 97 a 100, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con miras a ajustar las disposiciones sobre discriminación a la Ley de Relaciones Laborales y ponerlas en conformidad con el Convenio.**

Discriminación por motivos de sexo. Función pública. La Comisión se ha venido refiriendo, a lo largo de más de quince años, al efecto discriminatorio del artículo 36, 2), c), iv), de la Ley de Servicios Públicos (administración), de 1995, que permite que las convocatorias de candidaturas especifiquen que «tan solo podrán nombrarse, promoverse o transferirse unos determinados porcentajes de hombres y mujeres»; así como del artículo 20.64 del Decreto General núm. 20 y del artículo 137 de la Ley de Servicios Docentes, de 1988, que establecen que una funcionaria o una profesora solo tiene derecho a determinados subsidios para su marido y sus hijos si ella es el sostén del hogar. Una funcionaria o una profesora son consideradas como el sostén de la familia si están solteras o divorciadas o si su esposo está enfermo, es estudiante o está desempleado. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que a pesar de la adopción de una nueva Ley de Servicios Públicos (administración) en 2014, por la que se deroga la ley de 1995, se ha mantenido el citado artículo 36, 2), c), iv). No obstante, la Comisión toma nota de que la Política Nacional de Servicios Públicos sobre Igualdad de Género e Inserción Social (GESI), adoptada en 2013, y su plan de acción establecieron como medida prioritaria la revisión de las condiciones de empleo con el fin de garantizar la igualdad en el acceso y en las condiciones de empleo para todas las personas con independencia de su género. **Recordando el efecto discriminatorio del artículo 36, 2), c), iv), de la Ley de Servicios Públicos (administración) de 2014, el artículo 20.64 de la Orden General núm. 20 y el artículo 137 de la Ley de Servicios Docentes, de 1988, la Comisión insta al Gobierno a adoptar sin demora medidas para examinar y modificar estas leyes con el fin de ponerla de conformidad con los requisitos del Convenio. La Comisión pide asimismo al Gobierno que transmita información sobre cualquier medida adoptada como resultado de las normas y el plan de acción de**

la Política Nacional de Servicios Públicos sobre Igualdad de Género e Inserción Social y sobre los progresos realizados para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en los servicios públicos.

Discriminación contra algunos grupos étnicos. En relación con sus comentarios anteriores, relativos a los alegatos formulados por la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre el aumento de la violencia contra los trabajadores y empresarios de origen asiático, a quienes se culpa por «acaparar las oportunidades de empleo», la Comisión toma nota de que el Gobierno no transmite ninguna información a este respecto. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que investigue los alegatos de discriminación contra trabajadores y empresarios de origen asiático, incluido los incidentes violentos, y a que tenga a bien suministrar información sobre los resultados de dicha investigación. La Comisión pide también al Gobierno que transmita información sobre las medidas prácticas adoptadas para garantizar la protección en el marco del empleo y la ocupación contra actos de discriminación por motivos de raza, color o ascendencia nacional, así como sobre cualquier otra medida adoptada o prevista para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación entre los miembros de distintos grupos étnicos.**

Artículo 2. Política nacional de igualdad. La Comisión toma nota de que el Gobierno sigue todavía sin proporcionar información sobre una política nacional que aborde específicamente la discriminación por todos los motivos enumerados en el Convenio. En relación con la discriminación por motivo de sexo, la Comisión toma nota de que algunos artículos de la GESI, de 2013, y de la Política Nacional para las Mujeres y la Igualdad de Género para 2011-2015 parecen abordar la cuestión de la igualdad de género en el empleo y la ocupación. La Comisión recuerda que, incluso si la importancia relativa de los problemas relacionados con cada uno de los motivos de discriminación puede variar de un país a otro, al examinar la situación y decidir las medidas que habrán de adoptarse, es esencial que se tengan en cuenta todos los motivos de discriminación previstos en el Convenio en la aplicación de la política nacional, que presuponen una combinación de medidas legislativas y administrativas, convenios colectivos, políticas públicas, medidas de discriminación positiva, mecanismos de resolución de conflictos y de control, órganos especializados, programas prácticos y actividades de sensibilización (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 848 y 849). **La Comisión insta una vez más al Gobierno a que transmita información detallada sobre las medidas específicas adoptadas o previstas, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para aplicar una política nacional destinada a garantizar y promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación en lo que atañe a todos los motivos establecidos en el Convenio.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

República de Corea

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1997)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

La Comisión también toma nota de las observaciones de la Federación de Organizaciones Sindicales Coreanas (FKTU), comunicadas junto con la memoria del Gobierno, así como de las observaciones de la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU), que se recibieron el 20 de septiembre de 2019. Asimismo, toma nota de las observaciones de la KCTU, comunicadas junto con la información complementaria, así como de los comentarios del Gobierno sobre esas observaciones.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Legislación. La Comisión recuerda que el artículo 8, 1), de la Ley sobre la igualdad de oportunidades de empleo y la asistencia al equilibrio entre el trabajo y la vida familiar (anteriormente denominada «Ley sobre igualdad en el empleo y apoyo para conciliar la vida familiar y profesional») solo prevé la igualdad de salarios por un trabajo de igual valor «en la misma empresa», y que el Reglamento sobre la Igualdad de Trato (núm. 422) limita la posibilidad de comparar el trabajo realizado por hombres y por mujeres a «un trabajo de naturaleza similar». En su último comentario, habida cuenta de la persistente y amplia brecha de remuneración, la Comisión instó de nuevo al Gobierno a tomar las medidas necesarias para poner la Ley y el Reglamento antes mencionados en plena conformidad con el Convenio. También pidió al Gobierno que continuara proporcionando información estadística sobre la brecha salarial por motivo de género. En su memoria, el Gobierno recuerda que: 1) desde su promulgación en 1997, el Reglamento sobre la Igualdad de Oportunidades de Empleo (núm. 117) especifica que dos empleos que de alguna forma son diferentes pero que en la evaluación de puestos de trabajo se reconoce que tienen en esencia igual valor constituyen «trabajo de igual valor»; 2) en 2013, se introdujo en el reglamento el concepto de «trabajo de un valor similar» para establecer una norma más clara sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (según el artículo 4.1 de ese reglamento, el trabajo de igual *valor* hace referencia a trabajos comparables realizados por hombres y mujeres que tienen «igual o similar» valor en lo que respecta a las calificaciones necesarias, el esfuerzo, las responsabilidades, las condiciones de trabajo, etc.), y que 3) además, en 2019, el ámbito de aplicación de la «disposición sobre la prohibición de la discriminación salarial por motivo de género» pasó de cubrir solo los lugares de trabajo con cinco o más empleados a cubrir todos los lugares de trabajo.

La Comisión toma nota de que, el 14 de marzo de 2019, el Tribunal Supremo de Corea sostuvo que no debe haber trato discriminatorio «no razonable» basado en circunstancias que no estén relacionadas con el trabajo, así como la prohibición de la discriminación salarial basada en el estatus social o el género con

arreglo a la Ley sobre las Normas del Trabajo y la Ley sobre la Igualdad de Oportunidades de Empleo y la Asistencia al Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Familiar (Caso 2015 Du 46321). En ese caso, el Tribunal Supremo dictaminó que pagar honorarios diferentes a los docentes a tiempo completo y a los docentes a tiempo parcial constituye una discriminación «no razonable» debida a una circunstancia que no está relacionada con el trabajo, y contraviene el principio de «igualdad de trato e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor», y, por consiguiente, no es válido. Si bien acoge con agrado esta decisión, la Comisión toma nota de que el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor refrendado por el Tribunal es más restrictivo que el principio establecido en el Convenio, ya que no da expresión al concepto de igualdad de remuneración por un trabajo de igual «valor», en el sentido del artículo 1 del Convenio. Tomando nota de las diferentes iniciativas tomadas por el Gobierno para promover el principio de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras y reducir la segregación ocupacional, la Comisión quiere señalar que, cuando la legislación forma parte de un planteamiento global para la eliminación de la discriminación salarial basada en el género, es fundamental que esa legislación sea eficaz y garantice la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en el sentido del artículo 1 del Convenio. **La Comisión insta al Gobierno a garantizar que su marco jurídico no solo prevé la igualdad de remuneración por un trabajo que sea igual, el mismo o similar, sino que también contempla las situaciones en las que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes pero que, sin embargo, son igual valor, a fin de no obstaculizar los progresos para erradicar la discriminación salarial de las mujeres por motivo de género. A este respecto, pide al Gobierno que proporcione una lista actualizada de las disposiciones (legislativas, reglamentarias o de otro tipo) que aplican el principio del Convenio, a saber, que garantizan que: i) hombres y mujeres reciben la misma remuneración por un trabajo de igual «valor», y ii) el alcance de la comparación entre hombres y mujeres va más allá del mismo establecimiento o de la misma empresa.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1998)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

La Comisión también toma nota de las observaciones de la Federación de Organizaciones Sindicales Coreanas (FKTU) y la Federación Coreana de Empleadores (KEF), comunicadas junto con la memoria del Gobierno, así como de las observaciones de la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU), recibidas el 20 de septiembre de 2019. Además, toma nota de las observaciones de la KCTU y de la KEF, comunicadas junto con la información complementaria del Gobierno, así como de los comentarios del Gobierno sobre esas observaciones.

Artículo 1 del Convenio. Discriminación basada en la opinión política. Docentes. La Comisión recuerda que, en su comentario anterior, señaló que, en la medida en que las actividades políticas de los docentes de la enseñanza preescolar, primaria y secundaria se llevan a cabo fuera del establecimiento escolar y no guardan relación con la docencia, una prohibición general de ejercer dichas actividades políticas no constituye un requisito inherente al empleo en el sentido del artículo 1, 2), del Convenio y concluyó que las medidas disciplinarias adoptadas contra los docentes que participan en estas actividades constituyen discriminación basada en las opiniones políticas, contrariamente a lo dispuesto en el Convenio. Por consiguiente, instó al Gobierno a que adoptara medidas inmediatas para garantizar que los docentes de la enseñanza preescolar, primaria y secundaria disfruten de protección contra la discriminación basada en las opiniones políticas, tal como está previsto en el Convenio, así como medidas para garantizar que los docentes no son objeto de medidas disciplinarias por ese motivo. La Comisión toma nota de nuevo de que el Gobierno recuerda que la Constitución coreana garantiza la neutralidad política de la educación preescolar, primaria y secundaria, y se refiere a las decisiones del Tribunal Constitucional de 2012 y 2014 a este respecto, así como a su decisión de 23 de abril de 2020 en la que confirma que la prohibición de que los docentes de la educación preescolar, primaria y secundaria se afilien a partidos políticos o a cualquier otra organización política (de conformidad con el artículo 65.1 de la Ley de la Función Pública) es constitucional. La Comisión solo puede reiterar que, aunque en ciertas circunstancias las limitaciones en lo que respecta a la opinión política pueden constituir un requisito de buena fe para determinados puestos (un requisito inherente al empleo), es esencial que estas restricciones no sobrepasen ciertos límites. Esto es debido a que dichas prácticas pueden entrar en conflicto con las disposiciones del Convenio que requieren la aplicación de una política destinada a eliminar la discriminación basada en la opinión política, en particular con respecto al empleo público (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 831). La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que una serie de proyectos de enmienda para garantizar la libertad política de los funcionarios públicos y los docentes, como por ejemplo el derecho a pertenecer a un partido político y el derecho a participar en campañas electorales, están pendientes ante la Asamblea Nacional. La Comisión también toma nota del compromiso del Gobierno en lo que respecta a garantizar que se debaten las solicitudes de la Comisión. A este respecto, la Comisión toma nota de que la KCTU señala que los proyectos

presentados en 2017 para modificar la Ley de la Función Pública (SPOA), la Ley de Funcionarios Públicos Locales (LPOA) y la Ley sobre la Elección de los Funcionarios Públicos (POEA) aún siguen pendientes ante la comisión permanente competente, a pesar de las recomendaciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Corea de que estas leyes se enmienden. **Recordando que proteger opiniones que no se expresan ni manifiestan no tendría utilidad alguna, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el estatus de esas enmiendas. La Comisión insta al Gobierno a tomar medidas concretas para garantizar que los docentes reciben protección contra la discriminación basada en la opinión política, tal como se prevé en el Convenio.**

Requisitos inherentes al empleo. Opinión política y funcionarios. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que: 1) considerara la posibilidad de limitar la prohibición de las actividades políticas a determinados puestos y que, por lo tanto, también examinara la posibilidad de adoptar una lista de puestos de trabajo en el servicio público para cuyo ejercicio la opinión política constituye un requisito inherente, y que 2) entre tanto proporcionara información sobre la aplicación práctica del artículo 65, 1), de la Ley de la Función Pública. La Comisión toma nota de que el Gobierno reconoce que la libertad de los funcionarios en lo que respecta a la expresión de la opinión política y a las actividades políticas se limita con arreglo al artículo 7 de la Constitución que prevé que: «1) todos los funcionarios públicos estarán al servicio de la población y serán responsables ante el pueblo, y 2) se garantizará la estabilidad y la imparcialidad política de los funcionarios públicos». Añade que esto debería entenderse teniendo en mente el objetivo del sistema del servicio civil de carrera, en cuyo marco los funcionarios públicos son contratados sobre la base de las calificaciones requeridas para un cierto grado y no para un puesto específico. Las tareas y los puestos específicos solo se distribuyen en una fase posterior. El Gobierno sostiene que, debido a esta característica específica del servicio civil de carrera coreano, sería difícil identificar por adelantado y hacer una lista de las tareas específicas que pueden ser objeto de limitaciones en lo que respecta a las actividades y las opiniones políticas. Sin embargo, añade que entiende perfectamente la necesidad de garantizar una mayor libertad de expresión política a los funcionarios públicos y que cuando la Asamblea Nacional inicié el proceso de revisión de la legislación pertinente apoyará activamente ese proceso a fin de garantizar que se lleva a cabo un debate en profundidad. En la información complementaria proporcionada, el Gobierno se refiere a la decisión del Tribunal Constitucional de 23 de abril de 2020, en la que se dictaminó que la prohibición de crear o afiliarse a un partido político es constitucional «porque su objetivo es garantizar la neutralidad política del servicio que los funcionarios prestan a todos los ciudadanos». Sin embargo, en esa decisión también se consideró que la prohibición de formar o afiliarse a «cualquier otra organización política» es inconstitucional debido a su excesiva ambigüedad. A este respecto, el Gobierno señala que modificará la Ley de la Función Pública a fin de garantizar la claridad, así como la neutralidad política de los funcionarios públicos. En lo que respecta a la aplicación de la SPOA en la práctica, el Gobierno señala que, entre los funcionarios públicos que han sido objeto de medidas disciplinarias por infringir el artículo 65, 1), durante el periodo 2015-2019, no ha habido ningún funcionario de los servicios generales (incluidos los docentes) que haya sido objeto de medidas disciplinarias por no respetar la prohibición de pertenecer a partidos políticos. Sin embargo, la Comisión toma nota de que la KCTU observa que, en 2015 y 2017, los docentes fueron acusados de haber infringido supuestamente el artículo 66 de la SPOA, que prohíbe que los funcionarios públicos participen en labores colectivas para cualquier campaña o actividad laboral que no sean los servicios públicos, y que estos casos siguen pendientes ante los tribunales. Añade que diversos sindicatos han pedido que se revisen las disposiciones de varias leyes que restringen excesivamente el derecho de los funcionarios públicos a realizar actividades políticas. La Comisión quiere recordar que, en los casos en que uno de los criterios que figuran en el Convenio se toma en consideración al determinar los requisitos inherentes a un empleo, debería realizarse una reevaluación objetiva a fin de determinar si esas condiciones previas están realmente justificadas por los requisitos del empleo. Por consiguiente, no puede sino reiterar que la opinión política puede tenerse en consideración como una condición previa justificada por los requisitos inherentes a un puesto determinado, solo si esta restricción se aplica a un número reducido de empleos y no a todo el sector público. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que considere limitar a ciertos puestos la prohibición de actividades políticas y, por consiguiente, que considere la posibilidad de adoptar, en un futuro próximo, una lista de empleos en la administración pública en relación con los cuales la opinión política se consideraría un requisito inherente. Pide al Gobierno que proporcione información sobre todos los cambios que se produzcan a este respecto, incluso en la Asamblea Nacional.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

La Comisión también toma nota de las observaciones de la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU) y de la Federación de Empleadores de Corea (KEF), comunicadas con la memoria del Gobierno, así como de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), recibidas el 20 de septiembre de 2019.

Además, toma nota de las observaciones de la KEF comunicadas junto con la información complementaria del Gobierno.

Artículo 3 del Convenio. Política nacional. Evolución legislativa. En su comentario anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre: 1) la aplicación de la Ley Marco sobre la Igualdad de Género, 2014, en su versión enmendada, y de la Ley de asistencia a la igualdad de oportunidades de empleo y a la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, 2007, en su forma enmendada; 2) las medidas concretas adoptadas en aplicación de varios planes destinados a lograr la igualdad de género en el empleo y apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares, y 3) el sistema de certificación de las empresas que aplican medidas favorables a la familia, indicando los criterios que se han tenido en cuenta y el proceso para otorgar dicha certificación a una empresa. La Comisión toma nota de la información suministrada por el Gobierno en su memoria, en particular la aplicación del segundo Plan básico de políticas para la igualdad de género (2018-2022) para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y crear una sociedad que promueva la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, la creación de un comité de igualdad de género y los planes de aplicación anuales. Observa con **interés** que el ámbito de aplicación de la Ley de igualdad de oportunidades en el empleo y de asistencia a la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, que antes se limitaba a las empresas con una plantilla mínima de cinco trabajadores, se ha ampliado a todos los lugares de trabajo, excepto a los constituidos únicamente por familiares que viven juntos y empleados domésticos (artículo 2 del Decreto presidencial núm. 28910, de 28 de mayo de 2018), y que, en virtud del artículo 18-2 de la citada Ley, en agosto de 2019, la licencia de paternidad se amplió de cinco a diez días.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que ha establecido y llevado a la práctica el «Plan de empleo de la mujer», que constituye el sexto plan básico para la igualdad de oportunidades en el empleo, centrado en tres aspectos (prevención de las interrupciones de la carrera profesional, la promoción de la reinserción laboral de las mujeres después de una interrupción de la carrera y la creación de un entorno de trabajo no discriminatorio), con siete grandes proyectos y 64 estrategias de aplicación. Asimismo, toma nota de que el Gobierno ha adoptado medidas para aumentar el apoyo y la calidad de los servicios de guardería y de parvulario y para garantizar los derechos de maternidad y paternidad de los trabajadores, corrigiendo las lagunas en la licencia de maternidad y la licencia parental (en particular, aumentando las prestaciones después de los tres primeros meses de licencia para el cuidado de los hijos hasta el 50 por ciento del salario ordinario, y permitiendo que los trabajadores que hayan trabajado menos de un año se tomen una licencia para el cuidado de sus hijos). También promovió una gestión empresarial favorable a la familia mediante una mayor sensibilización pública en torno a este tema, el aumento del apoyo y la orientación a las empresas para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, el fortalecimiento de la cooperación entre el sector público y el privado y la promoción de una cultura de salida del trabajo a su hora. Según el Gobierno, los resultados de una encuesta de seguimiento de la aplicación de 2018 muestran un mayor apoyo al cuidado de los niños y la difusión de una cultura de «conciliación de la vida profesional y la vida familiar». El Gobierno introdujo una prestación por hijos de 100 000 won mensuales (80 dólares de los Estados Unidos) para la franja del 90 por ciento de las familias con ingresos más bajos y amplió la infraestructura de apoyo al cuidado de los niños (12 nuevas guarderías comunitarias, 574 jardines de infancia públicos y 238 guarderías públicas). También mejoró el sistema de apoyo al cuidado de los niños, en particular para las familias vulnerables, mediante el desarrollo de los servicios de guardería en el hogar y el aumento de la financiación de los gastos de atención infantil para las familias monoparentales. Por último, elevó el límite máximo del régimen de primas en caso de licencia del padre para el cuidado de sus hijos y aumentó la tasa de sustitución de la renta para las prestaciones por reducción del horario de trabajo durante los periodos de cuidado de los hijos (hasta el 80 por ciento); puso en marcha un programa de apoyo a las vacaciones de los trabajadores y alentó a un mayor número de empresas a que soliciten la «certificación de empresa con políticas favorables a la familia» (3 833 en enero de 2020 frente a 2 807 en 2017). La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre los criterios que se han tenido en cuenta y el proceso de concesión de dicha certificación.

La Comisión saluda esas iniciativas, así como la aplicación del segundo Plan básico para la promoción de las actividades económicas de las mujeres que interrumpen su carrera (2015-2018) y la entrada en vigor del tercer Plan básico (2020-2024). La Comisión toma nota de que muchas de esas iniciativas están dirigidas específicamente a las mujeres y que, incluso los nombres de algunos de los planes e iniciativas, revelan la correlación entre la prestación de cuidados a terceros (especialmente a los niños) y la condición de trabajadoras. La Comisión desea recordar que el Convenio, y la Recomendación que lo acompaña (la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)), tienen el doble objetivo de, por un parte, establecer la igualdad de oportunidades y de trato en la vida profesional entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares y, por otra, entre los trabajadores de uno y otro sexo con dichas responsabilidades y los demás trabajadores. Cuando existan desigualdades entre los trabajadores y las trabajadoras por lo que se refiere a sus responsabilidades familiares, y en los casos esa situación limita únicamente la actividad económica de las trabajadoras, sería legítimo establecer medidas destinadas a las mujeres, siempre y cuando los hombres no queden formalmente excluidos de dichas medidas en caso de encontrarse en la misma situación que ellas (véase el Estudio General de 1993, Trabajadores con

responsabilidades familiares, párrafos 25 a 29). La Comisión también toma nota de las observaciones formuladas por la FKTU y la KCTU en relación con el hecho de que las obligaciones familiares siguen estando abrumadoramente asociadas a las mujeres y son ellas quienes las ejercen, y que, en consecuencia, sus carreras profesionales se ven afectadas de manera desproporcionada.

En vista de lo anterior, la Comisión pide al Gobierno: i) *que indique las medidas concretas adoptadas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, así como entre los trabajadores con responsabilidades familiares y los que no las tienen; ii) que indique, más concretamente, cómo se garantiza que esas medidas favorables a la familia no refuerzan el estereotipo que asocia predominantemente las responsabilidades familiares a las trabajadoras y generen una feminización de las diversas formas de empleo y modalidades de trabajo, y iii) que siga proporcionando información sobre cualquier novedad legislativa o en materia de políticas con miras a aplicar el Convenio.*

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

República de Moldova

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1996)

Artículo 5 del Convenio. Medidas especiales de protección y asistencia. Restricciones al empleo de las mujeres. En sus comentarios anteriores, la Comisión había expresado la esperanza de que las restricciones al empleo de las mujeres se limitasen estrictamente a la protección de la maternidad. La Comisión toma nota con **satisfacción** de que en el artículo 248 del Código del Trabajo de 2003, en su versión modificada en 2020, se limita la prohibición de realizar trabajos subterráneos a las mujeres embarazadas y aquellas que hayan dado a luz recientemente o estén amamantando a sus hijos, así como de efectuar actividades que entrañen un riesgo para su seguridad o salud o que puedan tener un efecto en el embarazo o la lactancia. La Comisión resalta que toda medida de protección aplicable al empleo de las mujeres tiene que ser rigurosamente proporcional a la naturaleza y el alcance de la protección que se persigue y limitarse a la protección de la maternidad, siempre y cuando sea compatible con el principio de igualdad. Asimismo, destaca que las disposiciones relativas a la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o difíciles debe centrarse en la protección de la salud y la seguridad tanto de los hombres como de las mujeres, y establecerse sobre la base de una evaluación que demuestre la existencia de riesgos específicos para la salud de las mujeres y de los hombres. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre la aplicación en la práctica del artículo 248 del Código del Trabajo, en particular en lo relativo a los criterios según los cuales se determina qué actividades entrañan un riesgo para las mujeres embarazadas y aquellas que hayan dado a luz recientemente o estén amamantando a sus hijos, así como a las medidas adoptadas para garantizar que dichos criterios sean compatibles con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

República Democrática del Congo

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1969)

Artículos 1 y 2 del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Definición de remuneración. Legislación. En su comentario anterior, la Comisión lamentó tomar nota de que el artículo 86 del Código del Trabajo limitaba la aplicación del principio de igualdad de remuneración a «la igualdad de condiciones de trabajo, de calificaciones profesionales y de rendimiento». La Comisión también tomó nota de que el artículo 7.8 del Código del Trabajo, que define el concepto de «remuneración», excluye las prestaciones a las que se aplica el principio consagrado en el Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que no se había adoptado ninguna medida para poner la legislación de conformidad con el Convenio, pero que esta cuestión se examinaría próximamente. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para modificar las disposiciones del Código del Trabajo, con el fin de incluir expresamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y garantizar que se aplique a todos los elementos de la remuneración, como se define en el artículo 1, a), del Convenio.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2001)

Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección de los trabajadores contra la discriminación basada en todos los motivos enumerados en el Convenio en todos los aspectos del empleo y la ocupación. Legislación. Sectores público y privado. En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló que las disposiciones en materia de discriminación que figuran en la Ley núm. 16/013, de 15 de julio de 2016, relativa al estatuto de los funcionarios de carrera de los servicios públicos del Estado (en adelante Ley núm. 16/013) y en el Código del

Trabajo (artículos 62, 128 y 234), no definían ni prohibían todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación basadas en todos los motivos enumerados en el Convenio. La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que la cuestión de la definición de discriminación en la legislación, se presentará al Consejo Nacional del Trabajo para su discusión. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que se introduzca en la legislación aplicable, tanto al sector público como al sector privado, una definición de discriminación directa e indirecta, basada como mínimo en todos los motivos enumerados en el Convenio, y que abarque todos los aspectos del empleo y la ocupación.**

Artículos 1, párrafo 1, a) y 3, d). *Discriminación por motivo de sexo. Licencias en la administración pública.* La Comisión **lamenta** tomar nota de que desde 2007 sigue pidiendo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar el artículo 30 de la Ley núm. 16/013, según el cual la funcionaria que se haya beneficiado de una licencia de maternidad ya no podrá, en el mismo año, reclamar su derecho a la «licencia de reconstitución» (vacaciones anuales remuneradas). La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el asunto se examinará con los sindicatos en comisión paritaria. **La Comisión pide al Gobierno que indique si: i) la cuestión de la incompatibilidad del artículo 30 de la Ley núm. 16/013 con el Convenio ha sido debatida por la comisión paritaria, y ii) se han adoptado medidas de cara a su modificación.**

Discriminación basada en motivos de raza o de origen étnico. Pueblos indígenas. Tras destacar en numerosas ocasiones la marginación de que son objeto los miembros de los pueblos indígenas «pigmeos», la Comisión pidió al Gobierno que adoptara, sin demora, medidas para poner fin a la discriminación contra ellos en materia de empleo. La Comisión toma nota de que el Gobierno no comunica información sobre las posibles medidas adoptadas en este sentido. El Gobierno indica, como ha hecho en las memorias anteriores, que actualmente se encuentra en el Parlamento un proyecto de ley para la promoción y la protección de los derechos de los pueblos indígenas pigmeos. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas observó recientemente que el proyecto de ley sobre la protección de los pueblos indígenas se encuentra en el parlamento desde 2014 y que las mujeres miembros de los pueblos pigmeos se siguen enfrentando a múltiples formas de discriminación (CEDAW/C/COD/CO/8, 6 de agosto de 2019, párrafo 44). **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte, en los más breves plazos, medidas para poner fin a la discriminación contra los trabajadores y las trabajadoras que pertenecen a los pueblos indígenas pigmeos. Más específicamente, la Comisión pide al Gobierno que tome medidas, tales como la formación para los inspectores de trabajo y los empleadores, la difusión de materiales educativos para el público en general, y otras medidas de sensibilización, para: i) luchar contra los prejuicios y estereotipos de que son víctimas los pueblos indígenas; ii) luchar contra la discriminación en relación con sus condiciones de trabajo (incluida su remuneración), y iii) permitir que los miembros de los pueblos indígenas tengan acceso, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, al empleo y a otros recursos que les permitan llevar a cabo sus actividades tradicionales y de subsistencia, incluida la tierra. Además, la Comisión pide al Gobierno que comuniqué información acerca de cualquier posible evolución en relación con el proyecto de ley sobre la protección de los pueblos indígenas.**

Observación general de 2018. En relación con las cuestiones antes mencionadas y de forma más general, la Comisión quiere señalar a la atención del Gobierno su observación general sobre la discriminación basada en la raza, el color y la ascendencia nacional, que se adoptó en 2018. En esa observación general, la Comisión toma nota con preocupación de que las actitudes y los estereotipos discriminatorios basados en la raza, el color y la ascendencia nacional de los trabajadores y de las trabajadoras, siguen dificultando su participación en la educación y los programas de formación profesional, así como el acceso a una más amplia gama de oportunidades de empleo, lo que da lugar a una persistente segregación ocupacional y a unas remuneraciones más bajas por un trabajo de igual valor. Además, la Comisión considera que es necesario adoptar un enfoque integral y coordinado para hacer frente a las barreras y los obstáculos con que se confrontan las personas en el empleo y la ocupación, en razón de su raza, color o ascendencia nacional, y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. Tal enfoque debería incluir la adopción de medidas interrelacionadas a fin de abordar las brechas en la educación, la formación y la capacitación, brindar una orientación vocacional imparcial, reconocer y validar las calificaciones obtenidas en el extranjero, y valorar y reconocer los conocimientos y las habilidades tradicionales que pueden ser pertinentes para el acceso y los progresos en el empleo y para ejercer una ocupación. La Comisión también recuerda que, para ser eficaces, se requiere que estas medidas incluyan acciones concretas, tales como leyes, políticas, programas, mecanismos y procesos participativos, a fin de abordar los prejuicios y estereotipos y promover la comprensión y la tolerancia mutuas en todos los sectores de la población.

La Comisión señala a la atención del Gobierno su observación general de 2018 y pide que proporcione información en respuesta a las cuestiones planteadas en dicha observación.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

República Democrática Popular Lao

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2008)

Artículos 1, 2 y 3 del Convenio. Legislación. Ámbito de aplicación. La Comisión tomó nota anteriormente de que la Lev del Trabajo de 2014 excluye de su ámbito de aplicación, entre otros, a los funcionarios públicos, y que, de acuerdo con el Gobierno, la Lev sobre los Funcionarios Gubernamentales núm. 74/NA, de 2015, prohíbe la discriminación contra los funcionarios gubernamentales. Tomó nota asimismo de que, al exigir a los trabajadores domésticos que se «atengan al contrato de trabajo», el artículo 6 de la Lev del Trabajo les excluye de las protecciones que les brinda la Lev del Trabajo. Recordando que el principio del Convenio se aplica a todos los trabajadores, la Comisión pidió al Gobierno que indicara cómo se proteja a los funcionarios públicos y a los trabajadores domésticos contra la discriminación en el empleo y la ocupación. La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno indica que el contrato concluido entre los trabajadores domésticos y sus empleadores se rige por normas específicas. El Gobierno añade que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social está redactando una Decisión sobre la Gestión de los Trabajadores Domésticos que estará de conformidad con el Convenio. **Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que suministre información detallada sobre las normas específicas relativas a los trabajadores domésticos a las que el Gobierno se refiere, y que indique la manera en que estas normas les protegen contra la discriminación en el empleo y la ocupación basada en los motivos establecidos en el Convenio. Pide asimismo al Gobierno que comuniqué información sobre el proyecto de Decisión Ministerial sobre la Gestión de los Trabajadores Domésticos. Tomando nota de la indicación del Gobierno de que la Lev sobre los Funcionarios Gubernamentales núm. 74/NA, de 2015, solo está disponible en Lao, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione una copia de la Lev y que indique las disposiciones específicas que protegen a los funcionarios públicos contra la discriminación en el empleo y la ocupación por los motivos establecidos en el Convenio.**

Artículo 1, 1), a). Prohibición de la discriminación. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Lev del Trabajo de 2014, que reforma la Lev del Trabajo de 2007, prohíbe la discriminación directa e indirecta en el lugar del trabajo en términos generales (artículos 3.28 y 141.9)), sin definir claramente la discriminación directa e indirecta. Además, si bien existen disposiciones que prohíben la discriminación por motivo de género, la Comisión tomó nota de que la Lev del Trabajo de 2014 no prohíbe explícitamente la discriminación basada en motivos de raza, religión y creencias, como se preveía anteriormente en el artículo 3, 2), de la Lev del Trabajo de 2007, ni prohíbe la discriminación basada en motivos de color, opinión política, ascendencia nacional y origen social. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno, que remite al artículo 35 de la Constitución (revisada en 2015), el cual prevé que «Los ciudadanos de Lao son iguales ante la ley, sean cuales fueren su género, su condición social, su educación, sus creencias y su grupo étnico». Toma nota asimismo de la declaración muy general del Gobierno de que promueve la igualdad de derechos para todas las personas sin discriminación. Por lo tanto, la Comisión debe recordar una vez más la importancia de disponer de definiciones claras y detalladas de lo que constituye discriminación en el empleo y la ocupación y, en particular, lo que constituye una discriminación directa e indirecta, es determinante para poder identificar y abordar las muy distintas formas en las que puede manifestarse (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 743 a 745). Además, recordando que la Lev del Trabajo de 2014 parece prohibir solo la discriminación por un empleador hacia sus trabajadores, la Comisión señala nuevamente a la atención del Gobierno el hecho de que el Convenio cubre situaciones más diversas, incluida la situación de discriminación por un trabajador hacia otro trabajador. Por último, la Comisión subraya una vez más que cuando se adopten disposiciones legales para dar cumplimiento al Convenio, estas deberían incluir expresamente, por lo menos, todos los motivos de discriminación especificados en el artículo 1, 1), a), a saber, la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social (véase el Estudio General de 2012, párrafo 853). **La Comisión pide una vez más al Gobierno que aclare si la prohibición de discriminación se refiere tanto al empleo como a la ocupación, y se aplica igualmente a los empleadores y a los trabajadores. Pide asimismo al Gobierno que tome medidas para enmendar la Lev del Trabajo de 2014 con miras a definir claramente la discriminación directa e indirecta, y para prohibir expresamente la discriminación basada, por lo menos, en todos los motivos establecidos en el Convenio, y que comuniqué información sobre los progresos realizados a este respecto. Entretanto, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que indique cómo se protege a los trabajadores en la práctica contra la discriminación directa e indirecta basada en todos los motivos establecidos en el artículo 1, 1), a), del Convenio.**

Discriminación basada en motivos de sexo. Acoso sexual. Anteriormente, la Comisión tomó nota de que el artículo 83, 4), de la Lev del Trabajo de 2014 permite a un trabajador poner término a un contrato de trabajo en caso de acoso o de acoso sexual por parte del empleador, o cuando el empleador no actúe en caso de acoso sexual, y de que el artículo 141, 4), prohíbe a los empleadores violar los derechos personales de los trabajadores, en particular de las trabajadoras, por medio de la palabra, la vista, textos, el tacto o tocando zonas inapropiadas. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que el acoso sexual no se define y prohíbe explícitamente en la Lev del Trabajo de 2014, y de que no está clara la manera en que las disposiciones mencionadas anteriormente protegen a los trabajadores contra todas las formas de acoso

sexual en el empleo, y prevén recursos y sanciones adecuados. En respuesta a la solicitud de la Comisión de información sobre las medidas adoptadas por el Gobierno para definir, prevenir y prohibir el acoso sexual en el trabajo, el Gobierno respondió que la violación está prohibida por los artículos 128 y 129 de la Ley Penal de 2005. Por consiguiente, la Comisión recordó que tratar el acoso sexual solo a través de procedimientos penales no es suficiente, debido a la sensibilidad de la cuestión, la dificultad de la prueba (en particular si no hay testigos), y al hecho de que la ley penal se focaliza generalmente en la violación y en los actos inmorales y no en el amplio espectro de conductas que constituyen acoso sexual en el empleo y la ocupación (véase el Estudio General de 2012, párrafo 792). La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha respondido a sus solicitudes anteriores. La Comisión toma nota asimismo, a raíz de las observaciones finales de 2018 del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas, de las persistentes barreras, como el estigma, el temor a las represalias, los estereotipos discriminatorios de género profundamente arraigados y los limitados conocimientos básicos de derecho, que disuaden a las mujeres y las niñas de presentar sus denuncias de discriminación basada en el género y acoso sexual (CEDAW/C/LAO/CO/8-9, 14 de noviembre de 2018, párrafo 13, a)). **Por consiguiente, la Comisión pide una vez más al Gobierno que tome medidas para: i) definir, prevenir y prohibir el acoso sexual en el empleo y la ocupación, tanto el acoso con contrapartida «quid pro quo» como el ambiente de trabajo hostil, ii) prever sanciones y recursos adecuados, y iii) proporcionar información sobre los progresos realizados a este respecto. Entretanto, pide al Gobierno que suministre información sobre la aplicación práctica de los artículos 83, 4) y 141, 4), de la Ley del Trabajo de 2014, en particular con respecto a los casos de acoso sexual. A fin de sensibilizar acerca de la cuestión, la Comisión alienta al Gobierno una vez más a elaborar y adoptar medidas prácticas para prevenir y eliminar el acoso sexual en el empleo y la ocupación, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, por ejemplo, a través de guías prácticas, programas de formación, seminarios y otras actividades de sensibilización, y a comunicar información sobre todo progreso realizado con este fin. Por último, en lo que refiere a la aplicación, la Comisión toma nota de que no ha habido casos de acoso sexual y se remite a sus comentarios en su solicitud directa.**

Artículo 1, 1), b). Motivos de discriminación adicionales. La Comisión tomó nota anteriormente de que los artículos 87, 1), 100 y 141, 2), de la Ley del Trabajo de 2014 brindan protección contra la discriminación por motivos de embarazo, estado civil y estado serológico respecto al VIH en la contratación y la terminación de la relación de trabajo, pero no prohíbe la discriminación basada en motivos de nacionalidad, edad o situación socioeconómica, que estaban contemplados anteriormente en la Ley del Trabajo de 2007. **Tomando nota de que, una vez más, el Gobierno no ha comunicado información sobre esta cuestión, la Comisión se ve obligada a pedir nuevamente al Gobierno de que indique las medidas adoptadas, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de mantener el mismo nivel de protección contra la discriminación basada en motivos de nacionalidad, edad o situación socioeconómica, tal como se contempló anteriormente en la Ley del Trabajo de 2007, con respecto a todos los aspectos del empleo.**

Artículo 4. Actividades perjudiciales para la seguridad del Estado. La Comisión ha venido solicitando reiteradamente al Gobierno que suministre información sobre la aplicación en la práctica del artículo 65 del Código Penal de 2005, que establece una prohibición general de las actividades consideradas perjudiciales para la seguridad del Estado, incluida la realización de «actividades de propaganda», y que indique cómo garantiza que esta disposición no conduzca en la práctica a la discriminación basada en motivos de opinión política en el empleo y la ocupación. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el artículo 65 fue sustituido por el artículo 117 de la nueva Ley Penal de 2017, y de que su contenido sigue siendo el mismo. También toma nota de la referencia reiterada del Gobierno al artículo 44 de la Constitución relativo a la libertad sindical, y al artículo 11 de la Ley de Sindicatos de 2007 relativo a los convenios colectivos. Sin embargo, toma nota con **preocupación** de que el Gobierno, una vez más, no proporciona ninguna información sobre la aplicación práctica de la legislación actual. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que comunique información detallada sobre la aplicación práctica del artículo 117 de la Ley Penal de 2017 y del artículo 11 de la Ley de Sindicatos de 2007 y, en particular, que indique las medidas adoptadas para garantizar que estas disposiciones no conduzcan, en la práctica, a la discriminación basada en motivos de opinión política en el empleo y la ocupación, incluida la información sobre toda queja presentada por los trabajadores o extractos de toda decisión judicial a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Rwanda

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1980)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso del Trabajo y de la Fraternidad de los Rwanda (COTRAF-RWANDA) recibidas el 24 de junio de 2018. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios al respecto.**

Artículos 1, b) y 2, del Convenio. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión recuerda que la definición de la expresión «trabajo de igual valor» que figura en el artículo 1.9 de la

Ley núm. 13/2009, de 27 de mayo de 2009, sobre la Reglamentación del Trabajo solo se refiere a los «trabajos similares» y que, por lo tanto, es demasiado restrictiva para dar plena aplicación al principio establecido en el Convenio. Asimismo, indicó que esta ley no contiene ninguna disposición sustantiva que prevea la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y que la Constitución solo se refiere al «derecho a recibir el mismo salario por un trabajo igual». La Comisión toma nota de que el Gobierno sigue repitiendo que, en la práctica, no existe discriminación alguna entre hombres y mujeres con respecto a la remuneración, y que se dará plena expresión al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor en el proceso de revisión en curso de la Ley núm. 13/2009. El Gobierno también indica que esta revisión abarcará las diferencias lingüísticas entre las versiones del artículo 12 en inglés y en kinyarwanda. La Comisión se refiere una vez más a los párrafos 672 a 679 del Estudio General sobre los convenios fundamentales de 2012, en los que se explica el significado del concepto de «trabajo de igual valor», que cubre no solo las nociones de trabajo «igual», «idéntico» o «similar», sino que también contempla las situaciones en que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes pero que, sin embargo, son de igual valor. **Al tiempo que constata que desde hace un cierto número de años no se han realizado progresos a este respecto, la Comisión urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para modificar la Ley núm. 13/2009, de 27 de mayo de 2009, sobre la Reglamentación del Trabajo incluyendo los artículos 1.9 y 12 de la ley a fin de dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

San Vicente y las Granadinas

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 1 del Convenio. Trabajo de igual valor. La Comisión lamenta tomar nota de que el Gobierno señala que no ha habido avances en la modificación del artículo 3, párrafo 1, de la Ley de 1994 sobre Igualdad de Remuneración que establece que a igual trabajo igual salario, lo cual no está en conformidad con el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que tome medidas para modificar sin demora el artículo 3, párrafo 1, de la Ley sobre Igualdad de Remuneración para que la legislación establezca la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, como exige el Convenio. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique informaciones sobre los avances en la materia.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 2001)

Artículo 1, 1), a), del Convenio. Protección legislativa contra la discriminación. La Comisión recuerda que el artículo 13 de la Orden Constitucional de 1979 contiene una prohibición general de la discriminación por motivos de sexo, raza, lugar de origen, opiniones políticas, color o credo. Desde hace varios años, la Comisión viene señalando a la atención del Gobierno el hecho de que el artículo 13 de la Constitución: 1) no haga referencia a los motivos de «ascendencia nacional» y «origen social» enumerados en del *artículo 1, 1), a)*, del Convenio, y 2) excluya a los no ciudadanos de su ámbito de aplicación, cuando el Convenio cubre tanto a los nacionales como a los no nacionales. La Comisión destacó, además, la falta de una legislación específica que prohíba la discriminación en el empleo y la ocupación, y recordó que las disposiciones constitucionales, si bien son importantes, por lo general no han demostrado ser suficientes para abordar casos concretos de discriminación en el empleo y la ocupación, por lo que se requiere un marco legislativo más detallado (véase el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 851). Refiriéndose a sus observaciones anteriores en las que tomó nota de la intención del Gobierno de aprobar una ley similar a la Ley Modelo de la Comunidad del Caribe (CARICOM) sobre la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, la Comisión **lamentó** tomar nota de la declaración del Gobierno, en su memoria, de que no se han adoptado nuevas medidas al respecto. En lo que se refiere al artículo 27 de la Ley de Educación (capítulo 202), de 2006, que prohíbe la discriminación en la admisión en una institución educativa o en las escuelas por un determinado número de motivos, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la «condición social» es similar a la «procedencia social», pero que no se ha dictado ninguna decisión judicial en la que se aborde el significado de «condición social». El Gobierno añade que se han elaborado proyectos de enmienda a la Ley de Protección del Empleo, de 2003, para prohibir la terminación del empleo por motivos de «raza, color, género, estado civil, condición social, orientación sexual, embarazo, religión, opinión o afiliación política, nacionalidad u origen social o indígena del empleado». Observando que estas enmiendas están pendientes de la aprobación de la autoridad competente, la Comisión desea recordar que

el principio de igualdad de oportunidades y de trato debería aplicarse a todos los aspectos del empleo y la ocupación. En virtud de lo dispuesto en el *artículo 1, 3)*, del Convenio, el «empleo» y la «ocupación» incluyen tanto el acceso a la formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como las condiciones de trabajo (véase el Estudio General de 2012, párrafo 749). La Comisión observa que, en sus observaciones finales, varios órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados han expresado recientemente su preocupación por: 1) el hecho de que el artículo 13 de la Constitución no sea aplicable a los no ciudadanos, y 2) la falta de disposiciones que prohíban específicamente la discriminación en el empleo y la ocupación (CCPR/C/VCT/CO/2/Add.1, 9 de mayo de 2019, párrafo 8; y CMW/C/VCT/CO/1, 17 de mayo de 2018, párrafo 26). **Teniendo en cuenta la persistente falta de progresos en la elaboración de una legislación que refleje plenamente las disposiciones del Convenio, la Comisión insta al Gobierno a adoptar sin demora las medidas necesarias para garantizar un marco legislativo eficaz que prohíba explícitamente la discriminación directa e indirecta basada en al menos todos los motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio (raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social), para todas las etapas del proceso de empleo y para el conjunto de los trabajadores, tanto nacionales como no nacionales. Pide al Gobierno que facilite información sobre los progresos realizados a este respecto. La Comisión recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.**

Artículos 2 y 3, a). Falta de una política nacional de igualdad. En relación con sus observaciones anteriores sobre la falta de una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, la Comisión toma nota de la reiterada declaración del Gobierno de que la autoridad competente no ha elaborado aún una política nacional de igualdad. No obstante, el Gobierno afirma que se están adoptando medidas apropiadas para formular esa política en un futuro próximo. A ese respecto, la Comisión señala a la atención del Gobierno el hecho de que la obligación primordial de los Estados ratificantes es formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con miras a eliminar cualquier discriminación a ese respecto (véase el Estudio General de 2012, párrafo 841). **En vista de la falta de una legislación que refleje plenamente los principios del Convenio, la Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para desarrollar y aplicar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, a fin de contribuir eficazmente a la eliminación de la discriminación directa e indirecta y a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para todas las categorías de trabajadores. Pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a ese respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Santa Lucía

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 1, a), del Convenio. Definición de remuneración. La Comisión recuerda que la Ley sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo y la Ocupación, de 2000, no contiene una definición del término «remuneración». La Comisión toma nota de la adopción de la Ley núm. 6, de 2011, de enmienda del Código del Trabajo, que modifica el artículo 95 del Código del Trabajo, de 2006, a fin de incluir la definición de «remuneración total» por la que se entienden «todos los salarios básicos pagados al trabajador o que este tiene derecho a recibir por parte de su empleador o empleadora por trabajos realizados o servicios prestados al empleador durante el periodo de su empleo». La Comisión toma nota de que el artículo 2 del Código del Trabajo, continúa excluyendo de la definición de salarios el pago de horas extraordinarias, comisiones, gastos de servicios, alojamiento, vacaciones pagadas y otras asignaciones. La Comisión recuerda que el Convenio establece una definición muy amplia del término «remuneración» en el *artículo 1, a)*, que comprende no solo «el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo» sino también «cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último» (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafo 686). **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar el artículo 95 del Código del Trabajo, para garantizar que al menos a los efectos de la aplicación del principio del Convenio, el concepto de remuneración comprenda no solamente el sueldo básico sino también cualquier prestación o asignación adicional derivadas del empleo del trabajador.**

Salarios y prestaciones diferentes para hombres y mujeres. La Comisión lamenta tomar nota de que, a pesar de lo previamente anunciado por el Gobierno a este respecto, la Ley núm. 6, de 2011, de enmienda al Código del Trabajo, no deroga las leyes y reglamentos vigentes que establecen tasas salariales diferentes para hombres y mujeres ni revoca la Ley sobre Contratos de Trabajo, que prevé diferentes edades para hombres y mujeres respecto al derecho de indemnización por despido. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte medidas sin demora para garantizar que todas las leyes y reglamentos que establecen salarios diferentes para hombres y mujeres, así como también la Ley sobre Contratos de Trabajo que prevé edades diferentes para hombres y mujeres respecto del derecho a indemnización por cese, sean derogadas. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre toda evolución a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Tayikistán

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1993)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 11 de septiembre de 2019.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.^a reunión, junio de 2019)

Artículo 2 del Convenio. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota de la discusión celebrada en la Comisión de Aplicación de Normas de la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2019), sobre la aplicación del Convenio, y de las conclusiones adoptadas. En sus conclusiones, la Comisión de Aplicación de Normas pidió al Gobierno que: 1) informara sobre las medidas concretas adoptadas para asegurar que la discriminación directa e indirecta por todos los motivos se prohibiera en la legislación y en la práctica, y 2) proporcionara sin demora información sobre la aplicación en la práctica de la Ley sobre las Garantías Estatales en materia de Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres e Igualdad de Oportunidades en el Ejercicio de Dichos Derechos, núm. 89, de 1.º de marzo de 2005 (Ley sobre las Garantías Estatales de 2005).

La Comisión saluda la información detallada comunicada por el Gobierno en su memoria relativa al marco legislativo y a las políticas y programas elaborados y puestos en práctica con respecto a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota, en particular, de que el Gobierno reconoce que la igualdad de género no puede lograrse si las leyes y las políticas no se aplican en la práctica y si persiste la discriminación indirecta. El Gobierno añade que, con el fin de detectar la discriminación indirecta, es preciso mejorar la legislación del país en este ámbito, y la primera prioridad es enmendar la legislación nacional. También indica que, a fin de mejorar la política para garantizar *de facto* la igualdad de género, la Estrategia Nacional de Desarrollo para 2030 prevé las siguientes medidas: 1) mejorar la legislación con miras a hacer realidad las garantías del Estado en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres; 2) establecer mecanismos institucionales para introducir obligaciones nacionales e internacionales a fin de garantizar la igualdad de género y de mejorar las oportunidades de las mujeres en las políticas sectoriales; 3) activar mecanismos para la educación y la inclusión social de las mujeres, en particular las mujeres de las zonas rurales; 4) impulsar la capacidad y sensibilidad en materia de género del personal de los organismos de todas las ramas de la Administración, y 5) introducir una perspectiva de género en la preparación de los presupuestos. La Comisión saluda la indicación del Gobierno de que, con el fin de lograr la igualdad de género *de facto*, un grupo de trabajo sobre la mejora de la legislación para erradicar los estereotipos de género, proteger los derechos de las mujeres y prevenir la violencia doméstica ha formulado propuestas sobre la introducción de los conceptos de discriminación directa e indirecta, medidas temporales y análisis obligatorios de las leyes desde la perspectiva de género. En lo que respecta a la Ley sobre las Garantías Estatales de 2005, la Comisión toma nota de que, en 2018, el Comité para Asuntos de la Mujer y la Familia (CWFA) controló su aplicación, recopilando y analizando datos de los ministerios y organismos centrales, y ciertas autoridades ejecutivas locales. El Gobierno indica además que se preparó a este respecto un informe, que incluye un análisis de la aplicación de los artículos de la ley, y conclusiones y recomendaciones para mejorar su control y aplicación.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CSI lamenta la falta de información concreta proporcionada por el Gobierno a los órganos de control, que permitiría una evaluación más integral de la situación en el país. Toma nota asimismo de que la CSI pone de relieve la necesidad, no solo de redactar leyes, sino también de aplicar políticas específicas para eliminar todas las formas de discriminación y de adoptar medidas proactivas para determinar y abordar las causas subyacentes de la discriminación y de la desigualdad de género que están profundamente arraigadas en los valores tradicionales y sociales. La Comisión toma nota de que, según la CSI, el propio nombre del órgano encargado de aplicar la política nacional para proteger y garantizar los derechos e intereses de las mujeres y sus familias —el «Comité para Asuntos de la Mujer y la Familia»— plantea un problema, ya que parece plasmar la idea de que las mujeres son las únicas que deben asumir responsabilidades en relación con sus familias. A este respecto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, con el objetivo de erradicar los estereotipos sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y de los hombres en la familia y la sociedad, y de concienciar más acerca de la igualdad de derechos y oportunidades para los hombres y las mujeres y de garantizar dicha

igualdad, se han adoptado una serie de medidas para diferentes sectores de la sociedad y se utilizan ampliamente las posibilidades que ofrecen los medios de comunicación. Los miembros del CWFA han preparado y difundido más de 200 programas para que se comprenda la importancia de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre los hombres y las mujeres. En su información complementaria, el Gobierno también indica que está adoptando todas las medidas necesarias para erradicar la discriminación de las mujeres debido a su género, discriminación que se basa en ideas estereotipadas sobre sus capacidades y su función en la sociedad, que contradicen el Convenio y obstaculizan la contratación y el empleo de las mujeres.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que ampliar las oportunidades económicas para las mujeres y su competitividad en el mercado de trabajo, y el desarrollo de sus actividades empresariales desempeña un papel primordial para garantizar la igualdad de género. En relación con esto, toma nota de la información detallada relativa a las medidas adoptadas para apoyar el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres, mediante la concesión de subvenciones, el acceso al microcrédito y la creación de un grupo de trabajo interinstitucional para apoyar la iniciativa empresarial que está bajo la supervisión del Comité del Estado para la Inversión y Gestión de la Propiedad Estatal. El Gobierno indica asimismo que, tras la adopción, en 2018, de las observaciones finales del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW/C/TJK/CO/6, de 14 de noviembre de 2018, párrafo 37), el Gobierno formuló a través de amplias discusiones con la sociedad civil, y adoptó, en mayo de 2019, un Plan Nacional de Acción para la Aplicación de las Recomendaciones del CEDAW 2019-2022. A este respecto, la Comisión toma nota de que el CEDAW, al tiempo que saluda las medidas adoptadas para apoyar a las mujeres emprendedoras y para regular el trabajo doméstico y el trabajo a domicilio, expresa preocupación, entre otras cosas, por: 1) la concentración de las mujeres en el sector no estructurado y en trabajos mal remunerados de los sectores de la salud, la educación y la agricultura; 2) la baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo (32,6 por ciento) y la baja tasa de empleo de las mujeres (40,5 por ciento), en comparación con los hombres (59,5 por ciento); 3) la falta de cobertura de seguridad social, la escasez de instalaciones preescolares, y las responsabilidades familiares incompatibles con un trabajo remunerado, todo lo cual convierte a las mujeres en un sector de la población particularmente propenso al desempleo; 4) la aprobación en 2017 de la lista de ocupaciones en las que se prohíbe el empleo de mujeres, en 2017, y 5) la falta de acceso al empleo por parte de las mujeres cuya competitividad se ve reducida, como aquellas que tienen alguna discapacidad, las madres con varios hijos, las mujeres que actúan como cabeza de familia monoparental, las mujeres embarazadas y aquellas que han sido abandonadas por hombres migrantes.

En lo referente al empleo de las mujeres en la administración pública, la Comisión saluda las diversas medidas adoptadas por el Gobierno. Además, toma nota de la indicación del Gobierno de que, el 1.º de julio de 2019, había 18 835 funcionarios públicos activos en total (19 119 el 1.º de enero de 2019), incluidas 4 432 mujeres, que representaban el 23,5 por ciento de los funcionarios públicos (4 441 o el 23,2 por ciento el 1.º de enero de 2019). En los cargos de liderazgo, había 5 676 personas que representaban al 30,1 por ciento de todos los funcionarios públicos, de las cuales 1 044 eran mujeres (el 18,4 por ciento de dichos cargos). La Comisión también toma nota de que, según la información complementaria proporcionada por el Gobierno, el 1.º de abril de 2020, el 23,7 por ciento de los funcionarios públicos eran mujeres y estas ocupaban el 19,1 por ciento de los puestos de liderazgo. A fin de promover la igualdad de género en la administración pública, el Gobierno añade que el Organismo de la Administración Pública (CSA), junto con todos los órganos estatales, está adoptando medidas adecuadas para contratar a mujeres en todos los niveles de la administración pública. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, en el primer semestre de 2019, el CSA, junto con el Instituto para la Administración del Estado, organizó 24 cursos de formación profesional destinados a funcionarios públicos, incluidos cuatro cursos de readaptación profesional y 20 cursos de desarrollo profesional, que contaron con la asistencia de 977 personas, de las cuales 236, o el 24,1 por ciento, era mujeres. En consonancia con los requisitos del formulario del informe estadístico estatal núm. 1-GS, «Informe sobre la composición cuantitativa y cualitativa de la función pública», el CSA también realiza una labor de supervisión trimestral y redacta un informe estadístico sobre el número de funcionarios públicos, incluidas las mujeres, cuyos resultados se transmiten a los órganos estatales adecuados y se discuten en reuniones del consejo de dirección para que se adopten las medidas necesarias. El Gobierno menciona asimismo las medidas positivas adoptadas para promover el empleo de las mujeres en la administración pública, a través de la puesta en marcha, desde 2017, del Programa Estatal sobre el Desarrollo, la Selección y la Colocación de Mujeres y Niñas con Talento como Directivas de Tayikistán 2017-2022; el establecimiento de incentivos y de cuotas para las mujeres, y, en su primer nombramiento en la administración pública, la concesión de tres pasos adicionales en el sistema de clasificación, de conformidad con el decreto presidencial núm. 869, adoptado en 2017. Según el Gobierno, como consecuencia del establecimiento de dichas medidas, en el primer semestre de 2019 se contrató a un total de 36 mujeres en diversos puestos de la administración pública.

Saludando los progresos realizados en lo que respecta a la promoción de la igualdad de género en materia de empleo y ocupación, tanto en el sector público como en el privado, la Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación y, en particular, que adopte medidas adecuadas, concretamente a través de la

revisión de la legislación, para luchar contra la discriminación indirecta y la segregación ocupacional por motivo de género. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre el contenido, las conclusiones y las recomendaciones del informe preparado para analizar la aplicación de la Ley núm. 89 sobre las Garantías Estatales en materia de Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres e Igualdad de Oportunidades en el Ejercicio de Dichos Derechos, de 2005, y sobre cualquier medida de seguimiento adoptada a este respecto. La Comisión pide asimismo al Gobierno que continúe comunicando información detallada sobre la situación de los hombres y de las mujeres en materia de empleo y ocupación, tanto en el sector público como en el privado, y sobre cualquier medida positiva adoptada para mejorar el acceso de las mujeres al empleo y sus resultados. Tomando nota de que la memoria del Gobierno no contiene ninguna información sobre las medidas concretas adoptadas para abordar la discriminación directa e indirecta por motivos distintos del sexo ni sobre sus resultados, la Comisión pide al Gobierno que comunique dicha información en su próxima memoria.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Turquía

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1967)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK), recibidas el 31 de agosto de 2020, y de la respuesta del Gobierno a las mismas, recibida el 4 de noviembre de 2020. Por otra parte, la Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-IS) transmitidas por el Gobierno el 3 de noviembre de 2020.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TİSK), recibidas el 31 de agosto de 2017, que fueron apoyadas por la Organización Internacional de Empleadores (OIE), y de la respuesta del Gobierno a las mismas. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Internacional de la Educación (IE) y del Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza y de la Ciencia de Turquía (EGITIM SEN), recibidas el 1.º de septiembre de 2017, y de la respuesta del Gobierno a las mismas. Toma nota además de las observaciones de la Confederación Turca de Asociaciones de Empleados Públicos (Türkiye Kamu-Sen) y de la TÜRK-IS, que se adjuntaron a la memoria del Gobierno.

Artículos 1 y 4 del Convenio. Discriminación basada en la opinión política. Actividades perjudiciales para la seguridad del Estado. En sus comentarios anteriores, la Comisión lamentó profundamente tomar nota de que el Gobierno no había proporcionado información alguna sobre la aplicación práctica de la Ley contra el Terrorismo y del Código Penal en los casos relacionados con periodistas, escritores y editores que expresaban sus opiniones políticas. **Habida cuenta de que el Gobierno no ha comunicado la información solicitada, la Comisión le insta firmemente a que suministre información sobre la aplicación práctica de la Ley contra el Terrorismo y del Código Penal en los casos relacionados con periodistas, escritores y editores, y sobre todos los casos llevados ante los tribunales contra ellos, indicando los cargos presentados y los resultados.**

Despidos masivos en el sector público: funcionarios, docentes y miembros del Poder Judicial. La Comisión toma nota de las observaciones del EGITIM SEN en las que se alegan despidos arbitrarios de cientos de sus miembros (1 546 en agosto de 2017) de sus puestos docentes sin ninguna prueba ni audiencia judicial; más de 300 fueron despedidos de sus puestos universitarios, porque habían criticado al Gobierno y habían firmado una petición a este respecto. Toma nota asimismo de que, según la Türkiye Kamu-Sen, en 2015, 75 000 directores de escuelas perdieron sus empleos de la noche a la mañana (50 000 de ellos eran miembros del EGITIM SEN). La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que los despidos de funcionarios, miembros del Poder Judicial y docentes tuvieron lugar después del intento de golpe de Estado de julio de 2016, «por motivo de su pertenencia o afiliación a una organización terrorista o su conexión con la misma». El Gobierno añade que, en virtud del Código Penal y de la Ley de Funcionarios (Ley núm. 657), los funcionarios que han sido objeto de una investigación sobre la base de cargos de pertenencia a una organización terrorista y de ir contra el orden constitucional pueden ser suspendidos de sus puestos, porque «su desempeño de las funciones públicas constituye una grave amenaza para la seguridad de los servicios públicos, causando perturbaciones». El Gobierno subraya que los funcionarios deben cumplir el criterio de lealtad al Estado. Indica asimismo que ha adoptado varios decretos de estado de emergencia, incluido el Decreto-ley núm. 667 sobre las medidas adoptadas en el marco del estado de emergencia, que prevé que «los miembros del Poder Judicial, incluido el Tribunal Constitucional, y todos los funcionarios, serán apartados de la profesión o de la administración pública, si se considera que tienen conexiones con organizaciones terroristas, grupos, formaciones o estructuras que el Consejo Nacional de Seguridad estime que realizan actividades contra la seguridad nacional del Estado, o pertenecen a ellos». Los miembros del Poder Judicial a los que se ha expulsado de la profesión pueden presentar una queja ante el Consejo del Estado. El Gobierno añade que, de conformidad con el Decreto-ley de emergencia núm. 6851, se ha creado una comisión para que examine las medidas adoptadas en el marco del estado de emergencia (en adelante,

la Comisión de Investigación) durante su mandato de dos años, con el fin de que evalúe, a través de las autoridades provinciales o de la última institución en la que estuvieron empleados, las reclamaciones presentadas por los funcionarios públicos alegando su expulsión de la profesión, la cancelación de becas, la disolución de organizaciones o la reducción de categoría en el caso del personal jubilado, y tome decisiones sobre las mismas. Según el Gobierno, el examen de las quejas se realiza sobre la base de los documentos que figuran en el expediente, y la decisión de la Comisión de Investigación se somete a revisión por los tribunales. En este sentido, la Comisión toma nota de que la KESK alega que, aunque han transcurrido cuatro años, el 3 de julio de 2020, seguía habiendo 18 100 casos pendientes ante la Comisión de Investigación. Argumenta además que: 1) no existe un mecanismo transparente a través del cual los funcionarios públicos, que no conocen el motivo de su despido, puedan refutar las supuestas pruebas en su contra; 2) no hay criterios claros que la Comisión de Investigación siga en sus procedimientos, y 3) la selección de casos que deben examinarse es arbitraria, ya que no sigue un orden cronológico ni de otro tipo. La KESK también señala que, según un comunicado de prensa emitido por la Comisión de Investigación, se desestimaron 96 000 reclamaciones y se readmitió a 12 200 funcionarios públicos, lo que indica que se rechazó el 89 por ciento de las reclamaciones. Además, destaca que, si bien los funcionarios públicos cuyas reclamaciones se han rechazado tienen la posibilidad de presentar un recurso ante los tribunales administrativos, este proceso llevaría varios años.

La Comisión toma nota de que, según el Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) sobre el impacto del estado de emergencia en los derechos humanos en Turquía (enero-diciembre de 2017), «tras el intento de golpe de Estado [julio de 2016], se despidió al menos a 152 000 funcionarios, y algunos de ellos también fueron detenidos, por su presunta conexión con el golpe de Estado, incluidas 107 944 personas mencionadas en listas adjuntas a los decretos de emergencia», y más de «4 200 jueces y fiscales fueron despedidos». El informe de la ACNUDH indica además que «otras 22 474 personas perdieron su empleo debido al cierre de instituciones privadas, como fundaciones, sindicatos y redacciones de medios informativos» (párrafo 8). La Comisión toma nota de que la ACNUDH observó que «los despidos iban acompañados de sanciones adicionales impuestas a las personas físicas despedidas por decretos o a través de procedimientos establecidos por decreto», incluida la prohibición de por vida de trabajar en el sector público y en empresas de seguridad privadas, la confiscación sistemática de sus bienes y la cancelación de sus pasaportes (párrafo 68). Según el informe de la ACNUDH, «las personas despedidas perdieron sus ingresos y prestaciones sociales, incluido el acceso al seguro de salud y a las prestaciones de jubilación». Por último, la Comisión toma nota de la preocupación expresada por la ACNUDH acerca de que «el estigma de que se haya considerado que estas personas tenían una conexión con una organización terrorista podría menoscabar sus oportunidades de encontrar un empleo» (párrafo 70).

La Comisión remite asimismo al Gobierno a su observación de 2018 relativa al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en relación con los despidos masivos que tuvieron lugar en el sector público con arreglo a los decretos de estado de emergencia, y a la discusión que se celebró en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en junio de 2019, sobre la aplicación por parte de Turquía del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y a su observación de este año acerca del Convenio núm. 98.

La Comisión recuerda que, en virtud del *artículo 1, 1), a)*, del Convenio, se prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación basada en la opinión política. Recuerda asimismo que, en el párrafo 805 de su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión indica que la protección contra la discriminación basada en la opinión política implica protección en las actividades encaminadas a expresar o demostrar oposición a opiniones o principios políticos preestablecidos, y también abarca la discriminación basada en la afiliación política. En virtud de su *artículo 4*, el Convenio contempla excepciones, incluidas medidas justificadas para proteger la seguridad del Estado, que no se consideran discriminatorias y que deben interpretarse en sentido estricto con objeto de evitar limitaciones indebidas de la protección contra la discriminación. La Comisión recuerda asimismo que, en los párrafos 833 a 835 de su Estudio General de 2012, indicó que dichas medidas se adoptan «contra una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que individualmente se dedica a determinadas actividades o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se ha dedicado a ellas» y «se convierten en discriminatorias cuando se adoptan a raíz de la pertenencia a un grupo o a una colectividad determinados». Dado que «las medidas se refieren a actividades que pueden ser calificadas como perjudiciales para la seguridad del Estado» la «simple manifestación de opiniones o de creencias religiosas, filosóficas o políticas no permite en sí misma la aplicación de la cláusula de excepción. Las personas que participen en actividades para expresar o demostrar oposición a los principios políticos establecidos por métodos que no sean violentos no están excluidas de la protección del Convenio en virtud del *artículo 4*.» Asimismo, todas «las medidas relacionadas con la seguridad del Estado deberían estar lo suficientemente bien definidas y delimitadas para garantizar que no se conviertan en instrumentos de discriminación sobre la base de cualquiera de los motivos previstos en el Convenio. Las disposiciones redactadas en términos amplios, como la «falta de lealtad», «el interés público», el «comportamiento antidemocrático» o el «perjuicio para la sociedad» deben examinarse detenidamente a la luz de la incidencia que pueden tener estas actividades en el desempeño real del empleo, las tareas o la ocupación de la persona

en cuestión. De otro modo, es probable que dichas medidas conlleven distinciones y exclusiones basadas en la opinión pública, lo que es contrario al Convenio». Además, la Comisión recuerda que «la aplicación legítima de esta excepción debe respetar el derecho de la persona afectada por las medidas «a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional»». La Comisión recuerda además que «es importante que el órgano de apelación esté separado de la autoridad administrativa o gubernamental y que ofrezca garantías de objetividad e independencia», y que sea «competente para examinar las razones que motivaron las medidas adoptadas contra el demandante y darle la oportunidad de presentar el caso completo».

La Comisión insta al Gobierno a que adopte medidas adecuadas para garantizar el pleno respeto de los requisitos del Convenio, teniendo en cuenta los diversos criterios explicados anteriormente. La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de despidos en el sector público, en particular de docentes, que tuvieron lugar por motivos vinculados con la seguridad del Estado. La Comisión pide asimismo al Gobierno que continúe suministrando información sobre el número de recursos examinados por la Comisión de Investigación o por los tribunales y sobre sus resultados, y que indique si, durante los procedimientos, los trabajadores despedidos tienen derecho a presentar sus casos en persona o por medio de un representante. La Comisión solicita al Gobierno que aporte sus comentarios acerca de las alegaciones de la KESK sobre la duración de las revisiones judiciales. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de quejas presentadas por trabajadores despedidos que aleguen actos de discriminación por motivos de opinión política.

Contratación en el sector público. La Comisión toma nota de las indicaciones del Gobierno acerca de la contratación de personal en el sector público, en respuesta a su solicitud anterior referente a las alegaciones presentadas por la KESK sobre la discriminación de los funcionarios (mediante el registro en los expedientes personales de datos inapropiados, la utilización discriminatoria del ascenso y de los nombramientos, y el sistema de recompensas) y a la falta de sanciones adecuadas en caso de discriminación. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, para un primer nombramiento o la renovación de un nombramiento en el sector público, deben llevarse a cabo en cada fase una «investigación de seguridad» y una «verificación de archivos» en estricta confidencialidad. Según el Gobierno, no puede proporcionarse información a personas o instituciones que no sean la institución que solicita la investigación. El Gobierno añade que la contratación para las instituciones y organizaciones públicas se lleva a cabo a través de un procedimiento central de examen y colocación basado en méritos. La Comisión toma nota de que, según las observaciones formuladas por la Türkiye Kamu-Sen, las prácticas de nombramiento y de ascenso por medio de un examen oral o de entrevistas resultan favorables para los miembros de sindicatos próximos al Gobierno y discriminatorias para los miembros de otros sindicatos. El sindicato añade que «si bien se hay sentencias judiciales que señalan [...] que las entrevistas no son un método de evaluación justo, el Gobierno sigue sin ejecutar esas decisiones judiciales y continúa discriminando». Además, la Comisión observa que la KESK reitera en sus observaciones de 2020 su preocupación sobre la imparcialidad, neutralidad e independencia de la mayoría de los miembros de comités que se encargan de tomar decisiones sobre la idoneidad de los nuevos funcionarios para el sector público, y alega que los exámenes orales se emplean para seleccionar a personas leales al Gobierno, en lugar de a las más aptas para los servicios públicos. La organización añade que se hace una interpretación amplia y vaga del Código Penal y la Ley contra el Terrorismo en lo que respecta a la contratación de nuevos funcionarios y a la vida laboral de los funcionarios públicos. La KESK alega asimismo que en el Decreto Presidencial núm. 225, de 25 de octubre de 2018, se exige «realizar una «investigación de seguridad» y una «verificación de archivos» en relación con los candidatos de una forma que abarquen también a los miembros de su familia». Según la organización, no se contrató a docenas de personas alegando que se había realizado una investigación judicial en relación con ellos, incluso aunque ya se les hubiese absuelto. La KESK añade además que: 1) el Decreto se llevó ante el Tribunal Constitucional, que decidió que era contrario a los artículos 13 y 20 de la Constitución y por lo tanto fue revocado, y 2) en octubre de 2020, se va a debatir en el Parlamento un proyecto de ley dirigido a regular las mismas cuestiones. La Comisión toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno indica que, además de la anulación del Reglamento sobre la investigación de seguridad y la verificación de archivos por el Tribunal Constitucional y, con arreglo a la sentencia, se están realizando trabajos preparatorios para presentar un nuevo texto legislativo al Parlamento en octubre de 2020, y que las objeciones que presenta la KESK carecen de todo fundamento legal. La Comisión toma nota de que el Gobierno recuerda que, con arreglo al artículo 3, 3), titulado «Principios básicos», de la Ley núm. 657 de Funcionarios, «el Estado deberá basar el ingreso en la función pública, la progresión y el ascenso dentro de las categorías y la terminación del servicio en el sistema de méritos y velar por que los funcionarios tengan la certeza de que se aplica este sistema en igualdad de oportunidades» y que el acceso a un cargo público y el ascenso a los puestos directivos superiores se basan en los méritos. ***La Comisión toma debida nota de la revocación del Decreto Presidencial núm. 225, de 25 de octubre de 2018, y expresa la firme esperanza de que el nuevo texto legislativo anunciado por la KESK y el Gobierno garantice que la contratación en la función pública tenga lugar sin discriminación basada en los motivos establecidos en el Convenio, en particular la opinión política. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo avance en este sentido, tanto en la legislación como en la práctica, incluido todo procedimiento de «investigación de seguridad» y de «verificación de archivos» que establezca el nuevo texto. La Comisión pide asimismo al Gobierno que se garantice que las personas que aleguen que han sido víctimas de discriminación en el***

proceso de contratación y selección en el sector público tengan acceso efectivo a procedimientos adecuados para examinar su caso y a reparaciones apropiadas. Se pide al Gobierno que comunique información sobre todo procedimiento existente para interponer un recurso contra una decisión desfavorable en el proceso de contratación, sobre el número y el resultado de dichos recursos, y sobre la aplicación efectiva de las decisiones judiciales relativas a la discriminación en la contratación y la selección en el sector público.

Artículos 1 y 2. *Protección de los trabajadores contra la discriminación en la contratación. Legislación.* Durante años, la Comisión se ha referido al hecho de que el artículo 5, 1), del Código del Trabajo, que prohíbe toda discriminación por motivos de lengua, raza, sexo, opinión política, creencia filosófica, religión y secta, o por motivos similares, en la relación de trabajo, no prohíbe la discriminación en la fase de la contratación. La Comisión toma nota con **satisfacción** de la adopción, en abril de 2016, de la Ley de Derechos Humanos y de la Institución de la Igualdad en Turquía (Ley núm. 6701), cuyo artículo 6 prohíbe la discriminación por motivos de género, raza, color, lengua, religión, confesión, secta, opinión filosófica o política, origen étnico, riqueza, nacimiento, estado civil, estado de salud, discapacidad o edad, durante los procesos de examen de candidaturas, contratación y selección, en el empleo y en lo relativo a la terminación de la relación de trabajo, y con respecto a anuncios de empleo, condiciones de trabajo, orientación profesional, acceso a formación profesional, readaptación profesional, formación en el empleo, «intereses sociales y temas similares». De conformidad con el artículo 6, 3), de la Ley, se prohíbe que los empleadores o sus representantes rechacen una solicitud de empleo por motivo de embarazo, maternidad o cuidado de niños. La Comisión toma nota de que los contratos de trabajo o los contratos de servicios que están excluidos del ámbito de aplicación de la legislación laboral y el trabajo por cuenta propia están cubiertos por las disposiciones del artículo 6 de la Ley núm. 6701. La Comisión acoge asimismo con agrado la inclusión del empleo en las instituciones y organizaciones públicas en el ámbito de aplicación de este artículo. **La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre la aplicación en la práctica del artículo 6 de la Ley núm. 6701 y, en particular, que indique si alguna queja presentada por los trabajadores o algún informe presentado por el sistema de inspección del trabajo se basaron en el artículo 6, y el resultado de dichas quejas o informes.**

Artículo 2. *No discriminación. Igualdad entre hombres y mujeres. Educación y formación profesional, y empleo público y privado.* La Comisión recuerda que, en sus comentarios anteriores, había puesto de relieve la necesidad de promover el acceso de las mujeres a una educación y una formación profesional adecuadas, y de aumentar su participación en la fuerza de trabajo y en el sector público. En lo tocante al empleo de las mujeres en la administración pública, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual su participación ha aumentado considerablemente debido a acuerdos temporales en relación con el tiempo de trabajo y la licencia no remunerada que se ofrece a las madres y los padres. En lo referente al sector privado, señala además que, según las estadísticas de la población activa, de febrero de 2019, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo era del 34 por ciento (frente al 33,3 por ciento registrado en febrero de 2018). La Comisión acoge con agrado la información detallada proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre los numerosos programas, medidas, actividades y proyectos elaborados y puestos en práctica con miras a promover la igualdad de género, en particular iniciativas de sensibilización para luchar contra los estereotipos de género y la violencia hacia las mujeres, estrategias para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, como la apertura de nuevos jardines de infancia y la prestación de apoyo para el cuidado de niños, programas de formación profesional orientados a las mujeres en ámbitos distintos de los tradicionales, y programas de formación empresarial y en el empleo. La Comisión toma nota de que el Gobierno menciona asimismo la adopción de un Plan de Acción para el Empleo de las Mujeres (2016-2018) en el marco del programa titulado «Más y mejores trabajos para las mujeres: empoderamiento de las mujeres mediante el trabajo decente en Turquía», llevado a cabo conjuntamente por la OIT y la Agencia de Empleo de Turquía (ISKUR), y financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (SIDA). El Gobierno añade que el Plan de Acción tiene por objeto aumentar las competencias profesionales de las mujeres y los medios para que accedan al mercado de trabajo, y que se designó a 81 representantes provinciales en materia de género, a los que se impartió formación sobre estas cuestiones, con el fin de supervisar la puesta en práctica del Plan de Acción y de informar al respecto, junto con el personal de ISKUR. La Comisión también toma nota de que, según las observaciones formuladas por la TISK, tal como reflejan las estadísticas de trabajo, «una de las cuestiones que debe abordarse con vistas a facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo es la educación». La TISK añade que, dado el elevado número de mujeres empleadas en la economía informal —especialmente en la agricultura— «debe concederse prioridad a las políticas que reduzcan el trabajo no declarado o el empleo informal de las trabajadoras». La TISK señala asimismo que uno de los principales obstáculos para que las mujeres trabajen y progresen profesionalmente son las dificultades a las que se enfrentan para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, ya que, a pesar de los esfuerzos realizados, no existen suficientes instituciones de cuidado de niños. La Comisión toma nota de que la TÜRK-İS alega que, a pesar de todas las medidas jurídicas y las políticas que se han llevado a la práctica contra la discriminación, aún se notifican casos de desigualdad en el trato. En opinión de la TÜRK-İS, si bien los derechos de las mujeres embarazadas están regulados por la ley, las mujeres se enfrentan a amenazas de despido por parte de sus empleadores cuando se quedan embarazadas o cuando piden una licencia de maternidad, en particular en el sector privado. La organización también expresa su preocupación ante la nueva licencia postnatal, que directamente transformaría la

manera de trabajar de las mujeres en empleos poco remunerados a largo plazo o en trabajo a tiempo parcial. Además, la Comisión toma nota de las alegaciones de la KESK según las cuales la igualdad entre hombres y mujeres sigue constituyendo un problema en el sector público, ya que las políticas y las prácticas actuales favorecen la discriminación, y las políticas gubernamentales afectan mucho a las mujeres, puesto que tratan de alejarlas de la vida pública, social, económica y profesional. Alega asimismo que la tasa de mujeres que trabajan en el sector público es del 38 por ciento, mientras que la correspondiente a los hombres asciende al 62 por ciento, y que se deriva a las mujeres hacia determinados puestos y sectores, como la salud, los servicios sociales y la educación, que se consideran más apropiados para ellas. Además, para ser funcionaria pública hay que enfrentarse a determinadas barreras sociales y profesionales y, por lo tanto, solo el 8 por ciento de los puestos directivos y más elevados están ocupados por mujeres. El número de profesoras asciende a 650 000, pero solo 25 de los 1 299 cargos superiores del Ministerio de Educación son mujeres (1,92 por ciento). La KESK añade que, según las cifras oficiales, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo era del 29,7 por ciento en mayo de 2020, mientras que un año antes era del 34,4 por ciento, lo que corresponde a 1,3 millones de trabajadoras menos. Según la KESK, ha habido un descenso de la tasa de empleo debido a la crisis provocada por la pandemia de COVID-19, y esto afecta profundamente a las mujeres. La Comisión toma nota de que, en su respuesta, el Gobierno indica que es de vital importancia conseguir que las mujeres sean más fuertes, tanto individual como socialmente, y que tengan mejores oportunidades educativas, mejore su eficacia en los mecanismos de toma de decisiones, y aumente su tasa de empleo facilitando su entrada en el mercado de trabajo, ofreciéndoles servicios de seguridad social, aumentando el número de mujeres empresarias y creando mayor valor añadido en la economía. El Gobierno añade que el empoderamiento de las mujeres en el mercado de trabajo y el aumento de su participación en la vida profesional son dos de sus prioridades principales, y recuerda que se han realizado inversiones en el sector privado para guarderías, centros de día para niños y educación preescolar. La Comisión saluda la información proporcionada por el Gobierno en lo relativo a las metas cuantitativas establecidas en la «Sección para mujeres» del 11.º Plan de Desarrollo (2019-2023). Mediante la prestación de servicios de orientación y subvenciones a mujeres empresarias, el desarrollo de entornos y cooperativas digitales, y el fomento de la formación en campos distintivos de los tradicionales, se prevé que aumente: 1) la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo hasta el 38,5 por ciento; 2) la tasa de empleo de las mujeres hasta el 34 por ciento; 3) la tasa de empleo de las mujeres en el trabajo por cuenta propia hasta el 20 por ciento, y 4) la tasa de mujeres empleadoras hasta el 10 por ciento. La Comisión celebra asimismo la adopción del «Documento de Estrategia y Plan de Acción sobre el Empoderamiento de las Mujeres» para el periodo 2018-2023, que se basa en los cinco elementos siguientes: la concienciación de las mujeres en cuanto a su propia valía; el derecho a tener opciones y elegir entre ellas; el derecho a acceder a oportunidades y recursos; el derecho a tener la capacidad de controlar sus vidas dentro y fuera del hogar; y su habilidad para influir en la dirección del cambio social con vistas a crear un orden social y económico más justo a escala nacional e internacional. La Comisión observa que, en este marco, se prevé llevar a cabo una evaluación de la legislación relativa al mercado de trabajo de manera que se garantice el empoderamiento de las mujeres y se introduzcan las mejoras necesarias para su aplicación efectiva, así como estudios para que el empleo de las mujeres no se limite a las profesiones tradicionales y, en términos más generales, se contemplan diversas medidas para combatir la segregación ocupacional. El Gobierno hace hincapié asimismo en la mejora de las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y de empleo entre 2002 y 2019 (del 27,9 al 34,4 por ciento y del 25,3 al 28,7 por ciento, respectivamente). La Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) expresó su preocupación por «la persistencia de estereotipos discriminatorios profundamente arraigados respecto del papel y las responsabilidades de mujeres y hombres en la familia y en la sociedad», que «hacen demasiado hincapié en el papel tradicional de las mujeres como madres y esposas, lo que socava la condición social de las mujeres, su autonomía, sus oportunidades de educación y sus carreras profesionales». El CEDAW también expresó su inquietud por que «las actitudes patriarcales están aumentando en las autoridades estatales y la sociedad» y por «la elevada tasa de deserción escolar de las niñas y mujeres y por su escasa participación en la formación profesional y la educación superior, en particular en las zonas rurales deprimidas y en las comunidades de refugiados» (CEDAW/C/TUR/CO/7, de 25 de julio de 2016, párrafos 28 y 43). **Al tiempo que toma nota de los alentadores progresos realizados en lo que respecta a la promoción de la igualdad de género en el empleo, pero también del lento incremento de la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, la Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos y siga adoptando medidas proactivas específicas, en particular en el marco del «Documento de Estrategia y Plan de Acción sobre el Empoderamiento de las Mujeres» (2018-2023), el 11.º Plan de Desarrollo (2019-2023) y el Programa OIT/ISKUR/SIDA, con el fin de promover el acceso de las mujeres a una educación y formación profesional adecuadas, y al empleo formal y remunerado, incluidos los cargos de nivel más alto. La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de los objetivos cuantitativos de la «Sección para mujeres» del 11.º Plan de Desarrollo, y sobre los resultados de toda evaluación del marco legislativo relativo al empleo de las mujeres, y las conclusiones de todo estudio que se lleve a cabo en el ámbito de la segregación ocupacional por motivo de género. La Comisión solicita al Gobierno que adopte medidas proactivas para combatir con firmeza los estereotipos de género persistentes y las ideas preconcebidas estereotipadas relativas a las aspiraciones, las preferencias, las**

capacidades y la «idoneidad» de las mujeres para ciertos empleos o su interés por trabajos a tiempo completo, o su disponibilidad para estos, así como su papel en la sociedad. La Comisión pide asimismo al Gobierno que continúe adoptando medidas para permitir que tanto los hombres como las mujeres puedan conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, en particular mediante la creación de instalaciones de cuidado de niños y para la familia, y de la prestación de apoyo con este fin, y la eliminación de los obstáculos administrativos a los que el Gobierno se refiere a este respecto. Por último, la Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios en respuesta a los alegatos de la TÜRK-İS en lo que respecta a los despidos o amenazas de despido de mujeres embarazadas debido a su embarazo o por disfrutar plenamente de la licencia de maternidad.

Código vestimentario. La Comisión acoge con agrado la indicación del Gobierno de que, a raíz de la enmienda realizada en 2013 y 2016 del Reglamento sobre el código vestimentario del personal empleado en las instituciones públicas, las organizaciones de seguridad y las fuerzas armadas, se permite ahora que las mujeres que trabajan en estas instituciones y organizaciones lleven la cabeza cubierta. La Comisión confía en que el Gobierno siga velando por que todas las personas que trabajan en las instituciones públicas, organizaciones de seguridad y fuerzas armadas se sigan beneficiando de una protección contra la discriminación religiosa por motivo de un código vestimentario.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud previa adoptada en 2019.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 100** (Albania, Alemania, Angola, Barbados, Belice, Chad, Comoras, Congo, Côte d'Ivoire, Dinamarca: Groenlandia, Djibouti, Dominica, Fiji, Francia: Polinesia Francesa, Gabón, Gambia, Georgia, Granada, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Iraq, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Jordania, Kazajstán, Kenya, Kirguistán, Lesotho, Letonia, Líbano, Libia, Lituania, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Madagascar, Malawi, Maldivas, Malí, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, Montenegro, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Nueva Zelandia: Tokelau, Países Bajos, Papua Nueva Guinea, República de Corea, República de Moldova, República Democrática del Congo, República Democrática Popular Lao, Rwanda, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sierra Leona, Sudán del Sur, Suriname, Timor-Leste, Uganda); el **Convenio núm. 111** (Afganistán, Albania, Alemania, Argentina, Barbados, Belice, Burundi, Chad, China, Comoras, Congo, Djibouti, Dominica, Fiji, Francia: Polinesia Francesa, Gabón, Gambia, Georgia, Ghana, Granada, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea-Bissau, Haití, Honduras, Hungría, Indonesia, Iraq, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Jamaica, Jordania, Kazajstán, Kenya, Kirguistán, Kuwait, Lesotho, Letonia, Líbano, Liberia, Lituania, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Madagascar, Malawi, Malí, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, Montenegro, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Nueva Zelandia: Tokelau, Países Bajos, Papua Nueva Guinea, República de Corea, República de Moldova, República Democrática del Congo, República Democrática Popular Lao, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sierra Leona, Sudán del Sur, Suriname, Tailandia, Tayikistán, Timor-Leste, Turquía, Uganda); el **Convenio núm. 156** (Belice, Grecia, Guatemala, Guinea, Islandia, Japón, Kazajstán, República de Corea, San Marino).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguientes Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 100** (Malí, Malta); **Convenio núm. 111** (Malí, Malta).

Consultas tripartitas

Antigua y Barbuda

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 2002)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 5, párrafo 1, del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. En su memoria el Gobierno indica que el Consejo Nacional del Trabajo está revisando el Código del Trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno tiene previsto establecer un subcomité compuesto de miembros del Consejo Nacional del Trabajo y representantes de los empleadores y de los trabajadores para examinar las normas internacionales del trabajo, realizar consultas públicas cuando sea necesario y presentar recomendaciones al Ministro sobre las medidas que se tendrían que adoptar. Sin embargo, la Comisión también toma nota de que una vez más la memoria del Gobierno no contiene información acerca de las consultas tripartitas sobre las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el artículo 5, párrafo 1, del Convenio. **Recordando sus comentarios formulados desde 2008 en relación con las actividades del Consejo Nacional del Trabajo y tomando nota de que el artículo B7 del Código del Trabajo, que establece los procedimientos del Consejo, no incluye las cuestiones previstas en el artículo 5, párrafo 1, del Convenio, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información detallada acerca de las actividades del Consejo Nacional del Trabajo sobre las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el Convenio. Asimismo, pide al Gobierno que indique cuál es el órgano (o los órganos) que tiene el mandato de realizar las consultas tripartitas para dar efecto al Convenio. La Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que proporcione información precisa y detallada sobre el contenido y el resultado de las consultas tripartitas celebradas sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el artículo 5, párrafo 1, a)-e), del Convenio, en particular las relacionadas con los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia (artículo 5, párrafo 1, a)); las memorias que hayan de comunicarse sobre la aplicación de los convenios ratificados (artículo 5, párrafo 1, d)), y las propuestas para la denuncia de convenios ratificados (artículo 5, párrafo 1, e)).**

Artículo 5, párrafo 1, b). Sumisión al Parlamento. El Gobierno reitera la información que proporcionó en abril de 2014, en la que indicaba que 20 instrumentos adoptados por la Conferencia entre sus 83.^a y 101.^a reuniones (1996-2012) se sometieron de nuevo al Parlamento el 11 de marzo de 2014. Añade que antes del 15 de noviembre de 2017 se presentará una solicitud al Ministro a través del Comisionado del Trabajo y Secretario Permanente en relación con la sumisión de los instrumentos al Parlamento. **La Comisión se remite a sus observaciones de larga data sobre la obligación de sumisión y pide de nuevo al Gobierno que indique si se celebraron consultas efectivas que resultaron en conclusiones o modificaciones acerca de las propuestas realizadas al Parlamento de Antigua y Barbuda en relación con la sumisión de los instrumentos antes mencionados, y que proporcione información sobre la fecha o fechas en que los instrumentos se sometieron al Parlamento. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el contenido (orden del día, discusiones y resoluciones) y sobre el resultado de las consultas tripartitas celebradas en relación con la sumisión de instrumentos adoptados por la Conferencia a partir de 2014, el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), adoptados para la Conferencia en su 103.^a reunión, así como la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), adoptada por la Conferencia en su 104.^a reunión.**

Artículo 5, párrafo 1, c). Examen de los convenios y recomendaciones no ratificados. El Gobierno informa de que los convenios no ratificados que señala en su memoria se sometieron al Consejo Nacional del Trabajo el 11 de noviembre de 2017 para que se examinaran de nuevo junto con los interlocutores sociales. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información actualizada sobre el resultado del nuevo examen de los convenios no ratificados, en particular: i) el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) que es considerado un convenio de gobernanza; ii) el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) (que revisa el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)) y el Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101) en los cuales Antigua y Barbuda es un Estado parte, y iii) el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) (que revisa el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108), que también ha sido ratificado por Antigua y Barbuda).**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Bangladesh

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1979)

Artículo 5, 1), del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión saluda la información comunicada por el Gobierno sobre las consultas tripartitas celebradas en el seno del Consejo Consultivo Tripartito (TCC), durante el periodo de presentación de memorias sobre las cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo contempladas en el artículo 5, 1), del Convenio. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en 2017, el TCC discutió la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). El Gobierno informa de que se está llevando a cabo el trabajo preparatorio para la ratificación del Convenio núm. 138, incluidas las consultas tripartitas en el TCC sobre la ratificación. En lo que atañe a la posible ratificación del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), del Convenio

sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), el Gobierno reitera que la ratificación de estos instrumentos no es viable en un futuro próximo, lo que indica que, a la luz de las actuales circunstancias económicas y sociales del país, llevaría un tiempo considerable la creación de sistemas administrativos y jurídicos favorables antes de la ratificación. Con respecto a la ratificación y aplicación de los instrumentos de la OIT relacionados con el marco de la seguridad y salud en el trabajo (SST) contemplados en la Declaración Tripartita de Compromiso de 2013, adoptada tras los trágicos acontecimientos de Rana Plaza y la Fábrica Tazreen, el Gobierno indica que no se prevé la ratificación de esos instrumentos. El Gobierno señala una vez más que, si bien no ha ratificado los instrumentos relativos a seguridad y salud en el trabajo, se ha comprometido a garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de SST. El Gobierno se refiere, en este contexto, a la aplicación de un conjunto de iniciativas adoptadas con miras a mejorar la situación de la SST de los trabajadores del país, incluida la adopción de una política nacional de SST en 2013 y el establecimiento de una unidad de seguridad industrial permanente en el Departamento de inspección de fábricas y establecimientos del Ministerio de Trabajo y Empleo (MOLE). También se refiere al establecimiento, en marzo de 2017, de un TCC de 20 miembros para el sector de la confección. Sin embargo, el Gobierno no indica si se celebraron o no consultas tripartitas para examinar la posible ratificación de los instrumentos de SST a los que se hace referencia. Por último, el Gobierno señala la adopción de medidas durante el periodo de presentación de memorias encaminadas a fortalecer el TCC, como el establecimiento, en 2017, de una unidad de apoyo al TCC, en el seno del MOLE. Además, la formación del TCC se incorporó en la Ley del Trabajo de Bangladesh, 2006 (BLA), a través de enmiendas introducidas en 2018. ***La Comisión pide al Gobierno que comuniqué información específica y detallada sobre el contenido, los resultados y la frecuencia de las consultas tripartitas celebradas sobre todas las cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo contempladas en el Convenio, en particular sobre las respuestas a los cuestionarios relativos a los puntos del orden del día de la Conferencia (artículo 5, 1), a)); la presentación al Parlamento de los instrumentos adoptados por la Conferencia (artículo 5, 1), b)); el reexamen a intervalos apropiados de las recomendaciones y de los convenios no ratificados a los que aún no se ha dado efecto (artículo 5, 1), c)), incluidos los instrumentos de la OIT relacionados con el marco de la seguridad y salud en el trabajo (SST); y las memorias que deben presentarse sobre la aplicación de los convenios ratificados (artículo 5, 1), d)).***

En el contexto de la pandemia mundial de COVID-19, la Comisión recuerda la orientación integral proporcionada por las normas internacionales del trabajo. Alienta a los Estados Miembros a que participen en consultas tripartitas y en un diálogo social más amplio como base sólida para elaborar y aplicar respuestas eficaces a los profundos efectos socioeconómicos de la pandemia. ***La Comisión invita al Gobierno a que comuniqué, en su próxima memoria, información actualizada sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluso en relación con las medidas tomadas al respecto, de conformidad con el artículo 4 del Convenio y los párrafos 3 y 4 de la Recomendación núm. 152, en particular para fomentar la capacidad de los mandantes tripartitos y fortalecer los mecanismos y procedimientos, así como los desafíos y las buenas prácticas que se identificaron.***

Botswana

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1997)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU) recibidas el 1.º de octubre de 2020. La BFTU indica que el Gobierno presentó en 2019 una lista revisada de servicios esenciales al Parlamento sin consultar previamente a la Junta Consultiva del Trabajo, como dispone la ley. La BFTU indica además que las memorias presentadas a la OIT en 2019 y 2020 no han sido consultadas con los interlocutores sociales. Por último, la BFTU alega que la última reunión tripartita para debatir las medidas que deben adoptarse para hacer frente a la pandemia de COVID-19 tuvo lugar el 17 de marzo de 2020. Desde entonces se han adoptado muchas medidas sin consulta alguna. ***La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto.***

Artículo 5, 1), del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. En su observación de 2018, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada y actualizada sobre el contenido y los resultados de las discusiones tripartitas efectivas que tuvieron lugar en la Junta Consultiva del Trabajo (LAB) y el Comité Consultivo de Alto Nivel (Sub-HLCC) sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el *artículo 5, 1)*, del Convenio, en particular en lo que respecta a la posible ratificación del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). La Comisión también pidió información sobre la frecuencia de las consultas, así como en relación con la jurisprudencia pertinente en lo que respecta a la aplicación del Convenio. El Gobierno informa de que la LAB se reunió en 2016 y 2017 para debatir el proyecto de ley sobre conflictos sindicales de 2015 y el nombramiento de árbitros y mediadores. Asimismo, el Gobierno se refiere al Comité del Sector Laboral del Consejo Consultivo de Alto Nivel (HLCC), que es una estructura tripartita que debate cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo, e indica que el HLCC se reúne cuatro veces al año. El

Gobierno añade que un Comité de revisión de la legislación laboral está revisando la legislación laboral de Botswana con miras a ponerla de conformidad con las disposiciones de los convenios ratificados de la OIT, cubrir las lagunas legislativas y transponer diversas decisiones judiciales a la legislación. **Tomando nota de que el Gobierno no ha proporcionado la información solicitada en relación con la aplicación del artículo 5, 1), del Convenio, la Comisión le pide de nuevo que proporcione información detallada y actualizada sobre el contenido específico y los resultados de las discusiones tripartitas efectivas llevadas a cabo por los órganos pertinentes sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo, tal como se requiere en el artículo 5, 1), a) a e), del Convenio, incluso en lo que respecta a la posible ratificación de los Convenios núms. 81 y 129. La Comisión también invita al Gobierno a continuar proporcionando información sobre las actividades de los órganos tripartitos pertinentes, así como sobre los resultados de la revisión llevada a cabo por el Comité tripartito de revisión de la legislación laboral, en la medida en que son pertinentes para la aplicación de las disposiciones del Convenio.**

En el contexto de la pandemia mundial de COVID-19, la Comisión recuerda las orientaciones exhaustivas que ofrecen las normas internacionales del trabajo. Alienta al Gobierno a comprometerse más ampliamente en lo que respecta a la consulta tripartita y al diálogo social, que constituyen una base sólida para preparar y poner en práctica respuestas eficaces a las profundas repercusiones socioeconómicas de la pandemia. **La Comisión invita al Gobierno a que en su próxima memoria proporcione información actualizada sobre las medidas adoptadas a este respecto, de conformidad con el artículo 4 del Convenio y los párrafos 3 y 4 de la Recomendación núm. 152, en particular en relación con las medidas adoptadas para reforzar tanto las capacidades de los mandantes tripartitos como los mecanismos y los procedimientos, así como sobre los desafíos y las buenas prácticas que se hayan identificado.**

Burundi

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1997)

La Comisión toma nota de la información suplementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU), recibidas el 19 de agosto de 2019 y el 14 de agosto de 2020.

Artículos 2 y 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que le comunicara una copia de las disposiciones legislativas, administrativas o de otra índole que dieran efecto a las disposiciones del Convenio, en particular las que rigen la composición y el funcionamiento del Comité Nacional de Diálogo Social (CNDS) y de los Comités Provinciales de Diálogo Social (CPDS), y que proporcionara información detallada sobre las consultas que se celebran anualmente sobre las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo establecidas en el artículo 5, párrafo 1, del Convenio. El Gobierno se remite a la Carta Nacional de Diálogo Social, adoptada por los mandantes tripartitos en 2011, en la que se enumeran los mecanismos de consulta tripartita y su funcionamiento. Indica que el CNDS fue creado por el Decreto núm. 100/132, de 21 de mayo de 2013, por el que se revisa el Decreto núm. 100/47, de 9 de febrero de 2012, relativo a la creación, la composición y el funcionamiento del CNDS. Este se compone de: siete representantes del Gobierno, siete representantes de los empleadores y siete representantes de los trabajadores. Está presidido por una persona independiente elegida por los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que el CNDS se reúne una vez cada trimestre en sesión ordinaria y, siempre que es necesario, en sesiones extraordinarias. También toma nota de que las consultas realizadas por los CNDS pueden centrarse en todos los temas relacionados con el mundo del trabajo. En sus informaciones complementarias, el Gobierno explica que las consultas efectivas entre los mandantes tripartitos sobre las cuestiones relativas a las actividades de la OIT, se realizan a través del CNDS. El Gobierno especifica que el CNDS, en su calidad de órgano nacional de diálogo tripartito, dispone de subdivisiones provinciales en todas las provincias del país, los Comités Provinciales de Diálogo Social (CPDS), establecidos por la Ordenanza Ministerial núm. 570/1697, de 21/11/2017. La Comisión toma nota de que los miembros de los CPDS eligen una mesa tripartita compuesta de un presidente, un vicepresidente y un secretario, que se reúne una vez al mes. Además, el Gobierno se remite al Comité de Diálogo Social de la Subdivisión (CDSB), el mecanismo de consultas sobre cuestiones sectoriales, que está activo en algunos sectores, como la salud y la educación, mientras que en los demás es necesario adoptar medidas para revitalizarlos. En sus observaciones, la COSYBU señala que, desde la adopción de la carta nacional de diálogo social en 2011 y el establecimiento de esas estructuras de diálogo social, no se ha ratificado ni adoptado ningún instrumento internacional. La COSYBU sostiene que sigue pidiendo que se celebren consultas sobre la ratificación de los convenios de la OIT no ratificados, en particular los dos convenios de gobernanza que aún no han sido ratificados por Burundi: el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota

de que estos dos Convenios están siendo actualmente examinados por el Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Seguridad Social. Además, la COSYBU indica que apoya la petición ante el Parlamento de adoptar las siguientes recomendaciones: la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199); la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200); la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201); la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202); la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203); 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). La COSYBU pidió que se le informara sobre el resultado de la petición ante el Parlamento. La Comisión observa que el Gobierno no comunica ninguna información sobre el contenido y los resultados de las consultas tripartitas que han tenido lugar en el seno de los mecanismos de consulta tripartita mencionados. **La Comisión solicita al Gobierno que proporcione una copia de las disposiciones legislativas que rigen la composición y el funcionamiento del CNDS, de los CDSB y de los CPDS. Además, pide al Gobierno que comunique información detallada y actualizada sobre el número, la distribución y el estado de funcionamiento de todos esos mecanismos en el país. Pide al Gobierno que facilite información detallada sobre la frecuencia, el contenido y los resultados de las consultas tripartitas celebradas sobre cada una de las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo establecidas en el artículo 5, párrafo 1, del Convenio, incluidas las consultas celebradas para reexaminar las perspectivas de ratificación de los convenios de la OIT no ratificados, y en particular las identificadas por los interlocutores sociales, a saber, el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).**

Artículo 4. Apoyo administrativo. La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno tras sus comentarios anteriores, en las que afirma que en realidad no existe un apoyo administrativo a los procedimientos de consulta, pero que esas formaciones son organizadas ocasionalmente por las confederaciones y federaciones de sindicatos. La Comisión recuerda que, en virtud del artículo 4 del Convenio, corresponde a la autoridad competente —el Estado— asumir la responsabilidad «de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos» de consulta y que esa responsabilidad, como señaló en su Estudio General de 2000, incluye claramente la responsabilidad de la financiación correspondiente. La Comisión observa que el artículo 4, párrafo 2, del Convenio, se refiere a la financiación de las medidas que deben adoptarse para prever una formación adecuada que permita a las personas que participan en los procedimientos de consulta desempeñar sus funciones de manera eficaz. **La Comisión espera que el Gobierno tome las medidas necesarias sin demora para cumplir con sus responsabilidades que le corresponden normalmente. Pide al Gobierno que mantenga informada a la Oficina de cualquier novedad al respecto.**

COVID-19. La Comisión toma nota de que, habida cuenta de la pandemia vinculada con la COVID-19, es posible que se hayan aplazado las consultas tripartitas relativas a las normas internacionales del trabajo. En este contexto, la Comisión recuerda las orientaciones previstas por las normas internacionales del trabajo y alienta al Gobierno a que utilice las consultas tripartitas y el diálogo social como una base sólida para la elaboración y la aplicación de respuestas eficaces a las profundas repercusiones socioeconómicas de la pandemia. **La Comisión invita al Gobierno a que, en su próxima memoria, comunique informaciones actualizadas sobre toda disposición adoptada al respecto, en particular en lo que atañe a las medidas tomadas para el desarrollo de capacidades de los mandantes tripartitos de conformidad con el artículo 4 del Convenio y los párrafos 3 y 4 de la Recomendación núm. 152, y la mejora de los procedimientos y mecanismos tripartitos nacionales. Le pide asimismo que comunique informaciones sobre los desafíos encontrados y las buenas prácticas identificadas en la aplicación del Convenio, durante y después del periodo de pandemia.**

Chad

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1998)

Artículos 2 y 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. Asistencia técnica. Desde 2014, la Comisión invita al Gobierno a transmitir información sobre los progresos realizados gracias a la asistencia proporcionada por la OIT en 2013 sobre las cuestiones relacionadas con las consultas tripartitas y el diálogo social. Sin embargo, la Comisión toma nota de nuevo de que el Gobierno no comunica la información solicitada sobre las actividades y los progresos realizados para garantizar las consultas tripartitas efectivas que requiere el Convenio. Además, la Comisión recuerda que, en virtud del artículo 5, párrafo 2, del Convenio, las consultas tripartitas requeridas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año (véase Estudio General de 2000, Consulta tripartita, párrafos 119 y 120). **Por**

consiguiente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con las consultas tripartitas y el diálogo social. En particular, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información precisa y detallada sobre la frecuencia, el contenido y los resultados de las consultas tripartitas realizadas por el Comité de Alto Nivel para el Trabajo y la Seguridad Social sobre todas las cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo cubiertas por el artículo 5, párrafo 1, del Convenio, en particular en lo que respecta a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia (artículo 5, párrafo 1, a)), la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia al Parlamento (artículo 5, párrafo 1, b)), el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto (artículo 5, párrafo 1, c)), y las memorias que hayan de comunicarse sobre la aplicación de los convenios ratificados (artículo 5, párrafo 1, d)).

Artículo 4, párrafo 2. Formación. La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno según la cual la crisis económica que atraviesa el país ha ralentizado la mayor parte de las actividades, incluidas las relativas a la formación para los participantes en los procedimientos de consulta. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que describa las disposiciones adoptadas en relación con la financiación de todas las formaciones necesarias para los participantes en los procedimientos de consulta.**

En el contexto de la pandemia mundial de COVID-19, la Comisión recuerda las orientaciones que ofrecen las normas internacionales del trabajo. Alienta al Gobierno a comprometerse más ampliamente en la consulta tripartita y el diálogo social, que constituyen una base sólida para preparar y poner en práctica respuestas eficaces a las profundas repercusiones socioeconómicas de la pandemia. **La Comisión invita al Gobierno a que en su próxima memoria proporcione información actualizada sobre las medidas adoptadas a este respecto, de conformidad con el artículo 4 del Convenio y los párrafos 3 y 4 de la Recomendación núm. 152, en particular en lo que respecta a las medidas adoptadas para reforzar las capacidades de los mandantes tripartitos y consolidar los mecanismos y los procedimientos, así como sobre los desafíos y las buenas prácticas que se hayan identificado.**

Chile

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1992)

La Comisión toma nota de la información suplementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión examina la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria del Gobierno recibida este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT-Chile), recibidas el 13 de septiembre de 2018 y el 6 de octubre de 2020. **La Comisión solicita al Gobierno que envíe su respuesta al respecto.**

Tripartismo y diálogo social. Pandemia de COVID-19. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria suplementaria respecto a las medidas adoptadas con miras a promocionar el tripartismo y el diálogo social en el país. A este respecto, el Gobierno se refiere, entre otras medidas, a la implementación de proyectos de formación sindical a nivel regional en el marco del fondo de formación sindical, así como a la instauración de mesas tripartitas de diálogo social a nivel nacional y regional en las que se celebraron consultas sobre un amplio abanico de temas laborales, tales como la reglamentación del derecho de colación, la promoción del trabajo de mujeres en determinados sectores, la reconversión laboral y el reconocimiento de derechos laborales a los recolectores de residuos domiciliarios. La Comisión toma nota, no obstante, de que la CUT-Chile denuncia que las organizaciones de trabajadores no fueron consultadas respecto a la nueva normativa laboral adoptada en el marco de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19, tales como la Ley núm. 21.227 de 6 de abril de 2020, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo en circunstancias excepcionales, la Ley núm. 21.220 de 26 de marzo, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, así como el finiquito electrónico implementado por la Dirección del Trabajo. En el contexto de la pandemia mundial de COVID-19, la Comisión recuerda la amplia orientación proporcionada por las normas internacionales del trabajo. La Comisión alienta a los Estados Miembros a que participen en consultas tripartitas y en un diálogo social más amplio como base sólida para la elaboración e implementación de respuestas eficaces a los profundos efectos socioeconómicos de la pandemia. **La Comisión invita al Gobierno a que proporcione en su próxima memoria información actualizada sobre las medidas adoptadas a este respecto, de conformidad con el artículo 4 del Convenio y los párrafos 3 y 4 de la Recomendación núm. 152 en particular con respecto a las medidas adoptadas para fomentar la capacidad de los mandantes y fortalecer los mecanismos y procedimientos tripartitos, así como los desafíos y las buenas prácticas identificadas.**

Artículos 2 y 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión toma nota de la detallada información proporcionada por el Gobierno relativa a las actividades llevadas a cabo por el Consejo Superior Laboral entre 2017 y el 1.º de octubre de 2020. En particular, el Gobierno se refiere a la celebración de

consultas tripartitas sobre la posible ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. El Gobierno indica que dicho instrumento fue posteriormente sometido a la Cámara de Diputadas y Diputados, dónde se encuentra pendiente la aprobación de su ratificación. Además, se remitieron comunicaciones a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores del sector marítimo sobre las enmiendas introducidas en 2018 al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). Por otro lado, el Gobierno se refiere a la constitución de diversas comisiones tripartitas sectoriales con carácter permanente, tales como la Comisión temática sobre discapacidad y la Comisión temática de implementación del MLC. Respecto a este último, el Gobierno indica que en el seno de la misma se elaboró un análisis de la legislación nacional con la finalidad de identificar los ajustes legislativos necesarios para garantizar el cumplimiento del MLC, 2006. Por otro lado, el Gobierno se refiere nuevamente a la celebración durante 2014, 2015 y 2019 de consultas tripartitas en el marco del Consejo consultivo para la seguridad y la salud en el trabajo, así como de diversos talleres tripartitos regionales en relación con la formulación de la «Política nacional de seguridad y salud en el trabajo (PNSST)» con miras a dar cumplimiento a lo dispuesto en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). En este sentido, el Gobierno indica, que pese a lo indicado por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) en sus observaciones de 1.º de septiembre de 2016, las organizaciones de empleadores fueron también invitadas a participar en dichos talleres tripartitos (8 de agosto y 22 de julio de 2014, y 9 de marzo de 2015). Además, entre 2017 y 2018, se celebraron consultas y talleres tripartitos, algunos de ellos con la colaboración de la OIT, con la finalidad de elaborar el «Programa nacional de seguridad y salud en el trabajo», el cual fue finalmente adoptado el 2 de febrero de 2018. El Gobierno indica que en abril de 2019 la nueva versión de dicho programa fue sometida a los miembros del Consejo consultivo para que formularan sus observaciones al respecto. El Gobierno informa también de que, en el marco de la mesa laboral portuaria, se celebraron consultas tripartitas sobre la posible ratificación del Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152) y se solicitó formalmente asistencia técnica a la Oficina el 21 de enero de 2020 para la elaboración de un análisis de las posibles lagunas jurídicas de la legislación nacional al respecto.

La Comisión toma nota, sin embargo, de que en sus observaciones la CUT-Chile sostiene que en la práctica no se celebran consultas tripartitas efectivas sobre materias laborales en el Consejo Superior Laboral, sino que dicha instancia funciona únicamente con fines informativos. En este sentido, la CUT-Chile denuncia que los interlocutores sociales no fueron consultados previamente a la sumisión de diversas normas internacionales de trabajo, algunas de las cuáles han sido ratificadas. En particular, sostiene que no se celebraron consultas tripartitas respecto a los instrumentos siguientes: el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). La CUT-Chile señala además que, si bien, el Gobierno ha realizado consultas a la Oficina en relación con la posible denuncia del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), no se ha consultado a los interlocutores sociales al respecto. Asimismo, la CUT-Chile denuncia que no recibió copias de las memorias sobre los convenios ratificados, presentadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, con antelación suficiente para realizar sus comentarios al respecto. En este contexto, la Comisión recuerda que «para ser 'efectivas', las consultas deben efectuarse necesariamente antes de tomar la decisión definitiva, cualquiera sea la índole o la forma de los procedimientos que se sigan. [...] Las consultas efectivas suponen, pues, en la práctica, que los representantes de los empleadores y de los trabajadores dispongan con suficiente antelación de todos los elementos necesarios para formarse una opinión al respecto» (véase Estudio General de 2000, Consulta tripartita, párrafo 31). Por último, la Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre las consultas tripartitas realizadas sobre las respuestas a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones, y las propuestas de denuncia de convenios ratificados (artículo 5, 1), a), b), c) y e)). **Por consiguiente, la Comisión solicita al Gobierno que comunique información detallada y actualizada indicando el contenido específico, la frecuencia y el resultado de las consultas tripartitas celebradas sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el artículo 5, 1), del Convenio. Asimismo, a la luz de las observaciones de la CUT-Chile, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre las consultas realizadas con los interlocutores sociales sobre la manera en que se podría perfeccionar el funcionamiento de los procedimientos requeridos por el Convenio, incluyendo la posibilidad de establecer un calendario para la elaboración de memorias con antelación razonable (artículo 5, 1), d)).**

China

Región Administrativa Especial de Hong Kong

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (notificación: 1997)

La Comisión toma nota de la información suplementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión examina la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria del Gobierno recibida este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

Artículos 2, 1) y 3, 1), del Convenio. Consultas tripartitas eficaces. Elección de representantes de los interlocutores sociales. La Comisión ha venido solicitando durante algunos años que el Gobierno y los interlocutores sociales promuevan y fortalezcan el tripartismo y el diálogo social a fin de facilitar el funcionamiento de los procedimientos que rigen las consultas tripartitas efectivas, incluida la garantía de la participación significativa de la Confederación de Organizaciones Sindicales de Hong Kong (HKCTU) en el proceso de consulta. En sus comentarios anteriores, la Comisión expresó su preocupación por el riesgo de que la HKCTU hubiera sido excluida de una participación significativa en el proceso consultivo entre las organizaciones de trabajadores más representativas del Consejo Asesor Laboral (LAB), como resultado del sistema electoral vigente en la Región Administrativa Especial. En este contexto, la Comisión recuerda las observaciones anteriores de la HKCTU, que expresó su preocupación en relación con el sistema electoral de representación en el LAB, el órgano tripartito designado para las consultas tripartitas a los efectos del Convenio. En sus observaciones, la HKCTU indicó que la composición del LAB incluye seis representantes de los trabajadores, cinco de los cuales son elegidos por sindicatos registrados, y un sexto representante designado *ad personam* por el Gobierno. Señaló que, según el sistema actual, los votos sindicales reciben el mismo peso independientemente del número de afiliados, de acuerdo con el principio de «un sindicato, un voto». Además, el sistema electoral permite a los votantes votar por una lista de cinco candidatos, como un bloque, en una sola papeleta. Como resultado, si la lista de cinco candidatos recibe más de la mitad de los votos, la lista ganaría los cinco escaños. En sus observaciones, la HKCTU sostuvo que este sistema electoral era injusto y efectivamente le había impedido ser elegido para el LAB, a pesar de su condición de segunda confederación sindical más grande. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que su posición con respecto a la aplicación del Convenio no ha cambiado. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno reitera una vez más su compromiso de asegurar la realización de consultas tripartitas efectivas a través del LAB, así como reitera la información proporcionada anteriormente sobre su sistema electoral. El Gobierno reitera que, en la Región Administrativa Especial de Hong Kong, todo sindicato de trabajadores es libre de afiliarse a uno o más grupos sindicales o de no afiliarse. El Gobierno observa que más de la mitad de los sindicatos de trabajadores registrados no están afiliados a ningún grupo sindical importante y que, dado que todos los sindicatos de trabajadores pueden ejercer su libre elección en las elecciones, ningún grupo sindical puede dictar los resultados de las elecciones. Añade que todos los sindicatos de trabajadores registrados tienen derecho a ejercer su libre elección en las elecciones y que no se puede excluir de las elecciones a ningún sindicato de trabajadores en particular. El Gobierno reitera su compromiso de seguir garantizando que todos los sindicatos registrados, incluidos los afiliados a la HKCTU, disfruten del mismo derecho que los demás sindicatos registrados para nominar candidatos y votar en la elección de los representantes de los trabajadores del LAB. Sin embargo, el Gobierno reitera que sería impropio e inapropiado que el sistema de elección de los representantes de los trabajadores en el LAB se modificara en beneficio de una organización en particular. En este contexto, la Comisión toma nota de que la última elección de representantes de los trabajadores en el LAB se llevó a cabo en noviembre de 2018. El Gobierno indica que se recibieron 12 nominaciones, que incluían a cuatro representantes de los trabajadores en ejercicio y que, después de que los sindicatos emitieran sus votos en votación secreta, se eligieron tres representantes de los trabajadores en ejercicio y otros dos candidatos. El HKCTU no fue elegido para el LAB. La Comisión recuerda que el término «las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores», como prevé el artículo 1 del Convenio, «no significa solamente la organización más numerosa de empleadores y la organización más numerosa de trabajadores». En el párrafo 34 de su Estudio General de 2000, Consulta tripartita, la Comisión se refiere al dictamen núm. 1 de 31 de julio de 1922, en la que el Tribunal Permanente de Justicia Internacional, ha establecido que, en esta disposición de la Constitución, la utilización del plural en la palabra «organizaciones» se refería, tanto las organizaciones de empleadores como a las organizaciones de trabajadores. Basándose sobre todo en este dictamen. Basándose en dicho dictamen, el Estudio General clarificó que el término «organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores» «no significa solamente la organización más numerosa de empleadores y la organización más numerosa de trabajadores. Si en un determinado país existen dos o más organizaciones de empleadores o de trabajadores que representen una corriente importante de opinión, incluso si una de tales organizaciones puede ser más numerosa que las demás, todas ellas pueden ser consideradas como las «más representativas» para los fines del Convenio. El Gobierno correspondiente debería esforzarse por obtener el

acuerdo de todas las organizaciones interesadas en el establecimiento de los procedimientos consultivos. El Gobierno correspondiente deberá esforzarse por obtener el acuerdo de todas las organizaciones interesadas en el establecimiento de los procedimientos consultivos» (Estudio General de 2000, Consulta tripartita, párrafo 34). **Por consiguiente, la Comisión insta una vez más al Gobierno a realizar todos los esfuerzos, junto con los interlocutores sociales, para que se promueva y fortalezca el tripartismo y el diálogo social a fin de facilitar el funcionamiento de procedimientos que aseguren consultas tripartitas efectivas que incluyan a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, como lo requieren los artículos 1 y 2 del Convenio, incluso alentando a la Junta Asesora Laboral a enmendar su actual sistema electoral. La Comisión también solicita una vez más al Gobierno que informe sobre los progresos realizados para garantizar la participación significativa de la HKCTU en el proceso consultivo entre las organizaciones de trabajadores más representativas.**

Artículo 5, 1). Consultas tripartitas eficaces. El Gobierno indica que, durante el periodo que abarca el informe, se consultó a la Comisión de Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo (CIILS) del LAB sobre todas las memorias que deben presentarse en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. Los procedimientos para la preparación de estos informes y copias de los informes se comunicaron a todos los miembros del LAB. En 2018, los miembros del CIILS se reunieron con funcionarios de la Oficina de Transporte y Vivienda y el Departamento de Marina del Gobierno de la Región Administrativa y se les informó de los avances en la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) en la Región Administrativa. La Comisión toma nota de la memoria de la LAB correspondiente a 2017-2018, comunicada junto con la memoria del Gobierno. **La Comisión solicita al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada sobre el contenido y el resultado de las consultas celebradas sobre todos los asuntos relacionados con las normas internacionales del trabajo, según lo dispuesto en el artículo 5, 1), a)-e), del Convenio.**

En este contexto de la pandemia de COVID-19, la Comisión recuerda la amplia orientación proporcionada por las normas internacionales del trabajo y alienta a los Estados Miembros a que fomenten y participen en consultas tripartitas y en un diálogo social más amplio como base sólida para la elaboración e implementación de respuestas eficaces a los profundos efectos socioeconómicos de la pandemia. **La Comisión invita al Gobierno a que proporcione información actualizada en su próxima memoria sobre las medidas adoptadas a este respecto, de conformidad con las orientaciones previstas en el artículo 4 del Convenio, así como en los párrafos 3 y 4 de la Recomendación núm. 152, incluyendo en relación con las medidas adoptadas para fomentar la capacidad de los mandantes y fortalecer los mecanismos y procedimientos tripartitos, así como los desafíos y las buenas prácticas identificadas.**

Colombia

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota de la información suplementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión examina la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria del Gobierno recibida este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno a las observaciones de los interlocutores sociales de 2016, incluidas en su memoria de 2019. La Comisión toma nota además de las observaciones conjuntas de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), recibidas el 4 de septiembre de 2019. Asimismo, toma nota de las observaciones de la Confederación General del Trabajo (CGT), recibidas el 16 de septiembre de 2019. **La Comisión solicita al Gobierno que envíe sus respuestas al respecto.**

Tripartismo y diálogo social en el contexto de la pandemia de COVID-19. La Comisión toma nota de la detallada información proporcionada por el Gobierno en su memoria suplementaria acerca de las consultas tripartitas celebradas en el marco de las distintas subcomisiones de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL) sobre las medidas adoptadas en materia laboral para mitigar los efectos de la pandemia de COVID-19. En particular, el Gobierno se refiere a la celebración de consultas tripartitas en relación con temas tales como las medidas para evitar las pérdidas de empleos, el seguimiento a las quejas interpuestas contra la suspensión de contratos, la imposición de licencias no remuneradas por el empleador y despidos. Asimismo, el Gobierno informa de la adopción de la «Estrategia de mediación laboral en momentos de la COVID-19» en el marco de la cual se trataron 70 casos, así como del establecimiento el 30 de julio de la Misión de Empleo, que contará con la asistencia técnica de la OIT con el fin de diseñar estrategias e instrumentos para mejorar el empleo en el país. La Comisión toma nota igualmente de la detallada información proporcionada por el Gobierno acerca de los avances de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos de la OIT entre 2012 y 2020, que continuó reuniéndose de manera virtual durante el periodo de cuarentena establecido por motivo de la pandemia. Por otro lado, la Comisión toma nota de la detallada información proporcionada por el Gobierno en su memoria complementaria acerca

de las cuatro sesiones de la subcomisión de asuntos internacionales celebradas entre marzo y septiembre de 2020 en las que se debatieron, entre otros temas, las diversas medidas adoptadas por los países miembros de la OIT para hacer frente al impacto de la pandemia en el mercado de trabajo, la implementación de actividades de cooperación técnica en el país en las que participa la OIT; las memorias suplementarias sobre convenios ratificados, el seguimiento de la implementación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), en particular la formulación de medidas para mitigar el impacto de la pandemia en el trabajo doméstico. La Comisión recuerda, en el contexto de la pandemia mundial de COVID-19, la amplia orientación proporcionada por las normas internacionales del trabajo. La Comisión alienta a los Estados Miembros a que participen en consultas tripartitas y en un diálogo social más amplio como base sólida para la elaboración e implementación de respuestas eficaces a los profundos efectos socioeconómicos de la pandemia. **La Comisión invita al Gobierno a que continúe proporcionando información actualizada sobre las medidas adoptadas en relación con la consulta tripartita en el marco de la pandemia de COVID-19 en particular aquellas destinadas a fomentar la capacidad de los mandantes y fortalecer los mecanismos y procedimientos tripartitos, así como los desafíos y las buenas prácticas identificadas, de conformidad con el artículo 4 del Convenio y los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152).**

Artículo 3, párrafo 1, del Convenio. Elección de los representantes de los interlocutores sociales. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que indicase qué medidas se habían adoptado para llevar a cabo el censo sindical contemplado en el artículo 5 de la Ley núm. 278 de 30 abril de 1996. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el mecanismo censal es el instrumento a través del cual se determina la representatividad de las centrales sindicales en las diversas instancias tripartitas del país. La Comisión toma con **interés** de que en 2017 se llevó a cabo un censo sindical por primera vez en más de treinta años. Dado que después del cotejo de los resultados se verificaron ciertas discrepancias, el Ministerio de Trabajo inició un proceso de verificación en el que se contrastaron los datos relativos al número de sindicatos resultante del censo sindical del Ministerio de Trabajo con la información proporcionada por las centrales sindicales. El Gobierno informa de la celebración de talleres periódicos con las centrales sindicales, en los que se consultaron a las mismas y se tomaron en consideración sus aclaraciones. Asimismo, el Gobierno indica que la mayoría de las centrales sindicales del país fueron consultadas también en relación con la metodología empleada durante el proceso de verificación. El Gobierno añade que, como resultado de dicho proceso de verificación, se precisaron los registros sindicales cancelados, los registros activos e inactivos, el universo censal, y las organizaciones no confederadas, entre otros. El Gobierno indica que desde marzo de 2018 se publica la información sobre los resultados del censo y del desarrollo del proceso de verificación del mismo en boletines trimestrales. La Comisión toma nota, no obstante, de que el Gobierno indica que, dado que se identificaron importantes diferencias entre la información aportada por las centrales sindicales y la existente en el censo sindical, el proceso de verificación no ha terminado aún. El Gobierno añade que el objetivo es evitar que cualquier organización registrada ante el Ministerio de Trabajo pueda pretender ser vocera del movimiento sindical. En este sentido, el Gobierno expresa su compromiso por mantener, junto con las centrales sindicales, un mecanismo permanente de actualización de los datos del censo sindical. **La Comisión solicita al Gobierno que continúe proporcionando información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas en el marco del proceso de verificación del censo sindical del Ministerio de Trabajo, así como sobre los resultados del mismo.**

Artículo 5. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión toma nota de la detallada información proporcionada por el Gobierno respecto a las consultas tripartitas celebradas entre 2017 y 2019 sobre los temas relativos a las normas internacionales del trabajo cubiertos por el artículo 5, párrafo 1, del Convenio en el marco de la subcomisión tripartita de asuntos internacionales de la CPCPSL. En relación con el reexamen de convenios no ratificados, el Gobierno indica que se celebraron consultas tripartitas sobre la posible ratificación del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141), el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). El Gobierno informa de que la ratificación de los Convenios núms. 149 y 183 se encuentra actualmente en curso en el Congreso de la República. Además, se celebraron consultas tripartitas acerca de las medidas necesarias para estudiar una eventual ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). El Gobierno indica que durante las consultas tripartitas se acordó también la adopción de medidas para enfocar sus esfuerzos en el análisis del cumplimiento de los convenios ratificados. El Gobierno se refiere a la celebración de diversas actividades relativas a las normas internacionales del trabajo en el marco de la subcomisión de asuntos internacionales, tales como capacitaciones acerca del mecanismo de examen de las normas (MEN) de la OIT.

La Comisión toma nota, no obstante, de que la CGT sostiene que no se han celebrado consultas tripartitas sobre las propuestas de denuncias de convenios (*artículo 5, 1), e*, del Convenio), ni sobre las memorias que se envían a la Oficina, en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, sobre convenios no ratificados o recomendaciones a los que no se han dado efecto, según el *párrafo 5, e*, de la Recomendación núm. 152. Además, la CGT sostiene que es necesaria asistencia técnica y financiera para aumentar la periodicidad de las consultas tripartitas celebradas en la subcomisión de asuntos internacionales. En lo que respecta a la forma en la que se toma en consideración las opiniones de las

organizaciones representativas durante las consultas tripartitas, el Gobierno informa de que, en virtud de lo dispuesto en la Ley núm. 278 de 1996, las decisiones de la CPCPSL son adoptadas por consenso entre los sectores representativos. El Gobierno indica que las peticiones de cada uno de los intervinientes en la CPCPSL son tomadas en consideración y sometidas a votación, con miras a garantizar consultas tripartitas efectivas, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio. ***La Comisión solicita al Gobierno que continúe proporcionando información actualizada y detallada sobre el contenido y el resultado de las consultas tripartitas celebradas sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el artículo 5, 1), Convenio.***

Djibouti

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 2005)

La Comisión toma nota con ***preocupación*** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 3, 1), del Convenio. Participación de las organizaciones representativas. El Gobierno reitera en su memoria que en 2013 se elaboraron dos proyectos de texto en consulta con los interlocutores sociales. Estos textos se presentaron al Consejo Nacional de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (CONTESS) en 2014. El primer texto tiene por objetivo crear un marco institucional para reglamentar la cuestión de la representatividad, tal como establece el artículo 215 del Código del Trabajo que dispone que «el carácter representativo de las organizaciones sindicales está determinado por el resultado de las elecciones profesionales» y que «la clasificación de las organizaciones sindicales surgida de los resultados de las elecciones profesionales constará en una ordenanza del Ministerio del Trabajo». No obstante, la señalada ordenanza se encuentra todavía en proceso de elaboración, de manera que los criterios de representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores están aún por determinar. El segundo texto busca fortalecer los procedimientos electorales que han de seguirse en las elecciones profesionales o nacionales, que consisten en elecciones libres e independientes, que son esenciales para poder garantizar la constitución de organizaciones de trabajadores y de empleadores legítimas, y también su representatividad. El Gobierno precisa que los dos proyectos de texto no fueron validados por los miembros del CONTESS. El CONTESS encargó a la comisión permanente el examen de los mencionados proyectos que posteriormente no adoptó. El Gobierno indica que informará a la Oficina de toda evolución en la materia. ***La Comisión se remite a sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y expresa la firme esperanza de que el Gobierno adopte, en los más breves plazos, los mencionados proyectos de texto, a efectos de permitir criterios objetivos y transparentes a los fines de la designación de los representantes de los trabajadores en las instancias tripartitas nacionales e internacionales, incluida la Conferencia Internacional del Trabajo.***

Artículo 4, 2). Financiación de la formación. El Gobierno indica que se organizó un seminario sobre el derecho del trabajo para los miembros de los sindicatos de base afiliados a las dos principales centrales de sindicatos de trabajadores de Djibouti más representativas. El seminario se realizó del 28 al 31 de agosto de 2016 en el Instituto Nacional de Administración Pública. Ese seminario fue financiado por la secretaría ejecutiva encargada de la reforma de la administración. Además, el Plan de acción operativo 2014-2018 de la política nacional de empleo, prevé un componente de formación sobre la legislación laboral para los delegados sindicales y los empleadores. ***La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando informaciones sobre los acuerdos apropiados celebrados para la financiación de la formación que necesiten los participantes en los procedimientos consultivos, como prevé el Convenio.***

Artículo 5. Consultas tripartitas requeridas por el Convenio. Frecuencia de las consultas tripartitas. La Comisión toma nota del acta detallando de la reunión del CONTESS, que tuvo lugar el 27 y 28 de noviembre de 2016, y que fue comunicado por el Gobierno en un anexo de su memoria. A este respecto, toma nota del orden del día de la reunión, que comprende los proyectos de texto de aplicación del Código del Trabajo, así como el examen de los convenios no ratificados (artículo 5, 1), c), del Convenio). Al respecto, la Comisión toma nota con ***interés*** de los proyectos de ratificación adoptados por unanimidad en relación con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) y con el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. ***La Comisión pide al Gobierno que tenga a bien seguir comunicando informaciones detalladas sobre el contenido y el resultado de las consultas tripartitas llevadas a cabo sobre cada una de las cuestiones enumeradas en el artículo 5, 1), del Convenio, y en particular seguir comunicando una copia de las actas de las reuniones del Consejo Nacional de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.***

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Ecuador

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1979)

La Comisión toma nota de la información suplementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión examina la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria del Gobierno recibida este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019. La Comisión toma nota igualmente de la misión de asistencia técnica llevada a cabo a solicitud del Gobierno por la Oficina en diciembre de 2019 con miras a colaborar a que los mandantes tripartitos concluyan una hoja de ruta que les permita reforzar el diálogo social e ir dando respuestas concretas a los comentarios de los órganos de control.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Unión Nacional de Educadores (UNE) y por la Internacional de Servicios Públicos (ISP), recibidas el 29 de agosto de 2019, así como de las respuestas del Gobierno a las mismas, incluidas en su memoria suplementaria de 2020. Asimismo, toma nota de las observaciones de la ISP, recibidas el 28 de septiembre de 2020, las observaciones de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT), y la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos (ASTAC), recibidas el 1.º de octubre de 2020, relativas a la aplicación del Convenio. **La Comisión solicita al Gobierno que envíe sus respuestas al respecto.**

Tripartismo y diálogo social en el contexto de la pandemia de COVID-19. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria suplementaria en relación con las consultas tripartitas celebradas el 12 y 25 de junio de 2020 en el marco del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios (CNTS). El Gobierno indica que el objetivo de tales consultas era presentar las directrices emitidas por el Ministerio del Trabajo para mitigar los efectos de la pandemia, así como recibir propuestas por parte de los representantes de los trabajadores y empleadores para preservar el empleo durante la emergencia sanitaria. El Gobierno informa de que los miembros del CNTS acordaron la conformación de una comisión técnica con la participación de dos representantes del sector empleador y dos representantes del sector trabajador con miras a elaborar propuestas destinadas a garantizar la sostenibilidad del empleo y de las empresas y hacer frente a la situación que atraviesa el país como consecuencia de la pandemia de COVID-19. La Comisión toma nota, sin embargo, de que la ISP sostiene en sus observaciones que, desde marzo de 2020, en el marco del estado de excepción decretado, el Gobierno ha adoptado numerosas medidas administrativas y ha promulgado diversos decretos ejecutivos sin que se celebraran consultas tripartitas al respecto. La ISP denuncia que tales medidas provocaron la erosión de los derechos de los trabajadores, y en especial de los trabajadores del sector público. A este respecto, se refiere, entre otras medidas, a la introducción de la posibilidad de disminuir la jornada de trabajo y la remuneración de los trabajadores del sector público, así como a la supresión de diversos puestos de trabajo en dicho sector. Además, la ISP se refiere a la aprobación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada de la COVID-19 y sostiene que la misma introduce reformas regresivas al Código del Trabajo. Por su parte, la ASTAC y la CEDOCUT sostienen que las organizaciones de trabajadores no fueron consultadas previamente a la aprobación, el 17 de septiembre de 2020, del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-185, que contiene una nueva forma de calcular el salario básico unificado y establece la posibilidad de congelarlo en 2021. La ASTAC y la CEDOCUT destacan la necesidad de adoptar medidas para garantizar la representación del sector trabajador y empleador en las instancias tripartitas, así como su participación real y efectiva en la producción normativa (ver *párrafo 5, c*), de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)). En este contexto, la Comisión recuerda la amplia orientación proporcionada por las normas internacionales del trabajo y alienta a los Estados Miembros a que fomenten y participen en consultas tripartitas y en un diálogo social más amplio como base sólida para la elaboración e implementación de respuestas eficaces a los profundos efectos socioeconómicos de la pandemia. **La Comisión solicita al Gobierno que envíe información detallada y actualizada sobre las consultas tripartitas celebradas en relación con las medidas adoptadas para hacer frente a los efectos socioeconómicos de la pandemia. Asimismo, invita al Gobierno a que proporcione en su próxima memoria información detallada sobre las medidas adoptadas para fomentar la capacidad de los mandantes y fortalecer los mecanismos y procedimientos tripartitos, de conformidad con el artículo 4 del Convenio y los párrafos 3 y 4 de la Recomendación núm. 152. Se invita asimismo al Gobierno a enviar información sobre los desafíos y las buenas prácticas identificadas.**

Artículos 1, 2 y 3, párrafo 1, del Convenio. Procedimientos adecuados. Elección de los representantes de los interlocutores sociales en el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios (CNTS). En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que enviase información sobre las consultas realizadas para establecer procedimientos que aseguren consultas tripartitas efectivas. Asimismo, solicitó al Gobierno que enviase sus comentarios respecto a las observaciones de la ISP y la UNE, en los que señalaron que no se les reconocía como organizaciones representativas de las y los trabajadores del sector público. Además, la ISP y la UNE consideraban que el Gobierno había optado sistemáticamente por desconocer a las organizaciones de trabajadores que podrían ser un obstáculo a la implementación de sus reformas y que, en cambio, este había intervenido directamente en la constitución de organizaciones que legitimaran su accionar. La ISP y la UNE sostuvieron que el Gobierno no había realizado consultas efectivas con ellas y que no había dado respuesta a las varias propuestas presentadas sobre la creación de un espacio de diálogo bipartito para el sector público integrado al que era anteriormente el Consejo Nacional del Trabajo. En su memoria de 2020, el Gobierno indica que, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial MDT-044 de 30 de enero de 2016, se introdujeron modificaciones al artículo 10 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0240 de 20 de octubre de 2015 que regula la organización, conformación y funcionamiento del CNTS. En particular, se sustituye el término «centrales sindicales de personas trabajadoras legalmente reconocidas» por «centrales, confederaciones, frentes, organizaciones y/o uniones de personas trabajadoras más representativas en el ámbito nacional.» El Gobierno indica que, por consiguiente, la CNTS está compuesta por aquellas organizaciones de trabajadores más representativas en el ámbito nacional. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones de 2020, la ISP denuncia la ausencia de un procedimiento adecuado y la

falta de voluntad política para determinar cuáles son las «organizaciones más representativas», de manera que en la práctica no existe una institución para la consulta tripartita sobre las normas internacionales de trabajo. Además, la UNE y la ISP reiteran que continúan sin ser reconocidas como organizaciones representativas del sector público, así como tampoco sus organizaciones afiliadas. En su respuesta, el Gobierno indica que el Ministerio del Trabajo cuenta con un registro de organizaciones de trabajadores, en el que el nivel de representación está determinado por el número de trabajadores a los que representa dicha organización según los registros institucionales. La Comisión recuerda que el término «las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores», como prevé el *artículo 1* del Convenio, «no significa solamente la organización más numerosa de empleadores y la organización más numerosa de trabajadores». En el párrafo 34 de su Estudio General de 2000, Consulta tripartita, la Comisión aclara que «si en un determinado país existen dos o más organizaciones de empleadores o de trabajadores que representen una corriente importante de opinión, incluso si una de tales organizaciones puede ser más numerosa que las demás, todas ellas pueden ser consideradas como las «más representativas» para los fines del Convenio. El Gobierno correspondiente deberá esforzarse por obtener el acuerdo de todas las organizaciones interesadas en el establecimiento de los procedimientos consultivos.

En relación con el procedimiento de selección de los representantes ante el CNTS, el artículo 10, párrafo 1, del Acuerdo Ministerial de 2015 dispone que el Ministro de Trabajo convoca «a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que, a través de un elector designado por cada una de ellas, se elijan los representantes principales y suplentes del CNTS». Si no existiera acuerdo, el Ministro de Trabajo podrá convocar una segunda elección. A este respecto, la Comisión observa que, la ISP y la UNE denuncian que no obtuvieron respuesta por parte del Gobierno a la postulación que presentaron a la conformación de nuevos representantes del CNTS celebrada en 2018. Ante ello, el Gobierno indica que la ISP no ha sido considerada como miembro del CNTS, debido a que no cumple con los requisitos establecidos para formar parte del mismo. Por último, la Comisión toma nota de que la ASTAC y la CEDOCUT denuncian la introducción de diversas reformas legislativas en los últimos años que obstaculizan la celebración de consultas tripartitas, y en particular la representación de las organizaciones de trabajadores libremente elegidas por sus organizaciones, en diversas instancias tripartitas nacionales, tales como el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en la que el sector trabajador carece de representación desde mayo de 2018. La Comisión toma nota también de que la ASTAC y la CEDOCUT se refieren al «Informe sobre las violaciones de los derechos sindicales» de la Confederación Sindical Internacional (CSI), en el que se señala que, entre 2013 y 2015, se produjo una pérdida de representación y una desinstitucionalización del diálogo social y del tripartismo. Asimismo, en el señalado informe se denuncia la aparición de organizaciones de trabajadores paralelas a las existentes, cercanas al gobierno. Por último, la Comisión toma nota de que la hoja de ruta presentada por la misión de asistencia técnica efectuada en diciembre de 2019 propuso, como un elemento central, la inclusión de todas las organizaciones sindicales representativas en el CNTS. La Comisión destaca que garantizar la participación de todas las organizaciones sindicales representativas en el CNTS constituiría un elemento primordial para la realización de consultas efectivas y la aplicación del Convenio en general. ***A la luz de las observaciones de las organizaciones de trabajadores, la Comisión solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que todas las «organizaciones más representativas» de empleadores y trabajadores del país puedan formar parte del CNTS y de los demás órganos consultivos de naturaleza tripartita, tales como el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en conformidad con el párrafo 5, c), de la Recomendación núm. 152. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para obtener el acuerdo de todas las organizaciones interesadas, incluyendo organizaciones de trabajadores elegidas libremente por sus miembros, en el establecimiento de los procedimientos consultivos en relación con los criterios empleados para determinar la representatividad entre esas organizaciones.***

Artículo 5. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno relativa a las consultas tripartitas celebradas sobre las normas internacionales del trabajo entre junio de 2019 y de 2020. El Gobierno indica que en febrero de 2019 se celebraron consultas tripartitas, en el marco de mesas de trabajo establecidas al efecto, sobre los comentarios a realizar al proyecto de Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206) durante la 108.ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Además, el Gobierno informa de que, con base en el apoyo manifestado por los interlocutores sociales el 19 de septiembre del 2019, se envió un informe técnico al Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana para que se adoptaran las medidas necesarias en relación con la ratificación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206. Por otro lado, el Gobierno informa de que diversas instituciones nacionales están participando en la elaboración de un informe sobre la posible ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. El Gobierno indica que, una vez finalizado el informe, este será remitido a la Asamblea Nacional y otras instancias nacionales para debatir sobre su posible ratificación. La Comisión observa, no obstante, que el Gobierno no indica si se prevé la celebración de consultas tripartitas en relación con la posible ratificación del Protocolo. En lo que respecta a las consultas celebradas acerca de las memorias sobre convenios ratificados, el Gobierno indica que una vez que dichas memorias son enviadas a la Oficina, estas son puestas en conocimiento de las organizaciones de empleadores y trabajadores, a través de los representantes de estos sectores ante el

CNTS. A este respecto, la Comisión llama la atención del Gobierno sobre el hecho que «para ser 'efectivas', las consultas deben efectuarse necesariamente antes de tomar la decisión definitiva, cualquiera sea la índole o la forma de los procedimientos que se sigan. [...] Las consultas efectivas suponen, pues, en la práctica, que los representantes de los empleadores y de los trabajadores dispongan con suficiente antelación de todos los elementos necesarios para formarse una opinión al respecto» (véase Estudio General de 2000, Consulta tripartita, párrafo 31).

La Comisión toma nota, sin embargo, de que la UNE y la ISP sostienen que no han sido consultadas en relación con las normas internacionales de trabajo ni respecto a la solicitud de asistencia técnica efectuada por el Gobierno a la Oficina en relación con la reforma del Código del Trabajo, ni sobre otras reformas a la legislación laboral introducidas en el seno del CNTS. Por su parte, el Gobierno indica que durante 2019 ha mantenido diálogos con organizaciones de trabajadores acerca de las propuestas que contienen las reformas laborales y sus beneficios. Asimismo, en su memoria complementaria de 2020, el Gobierno informa de que el 25 de mayo de 2020, celebró una reunión con diversas organizaciones de trabajadores del sector público afiliadas a la ISP, en la que se abordaron temas tales como la visita de la misión técnica de la OIT al país y el proceso de ratificación del Convenio núm. 190. Por último, el Gobierno informa de la celebración de consultas tripartitas a lo largo de 2019 en el marco del CNTS en relación con la revisión y aprobación de las reformas laborales y la fijación salarial para 2020. Además, se refiere al establecimiento, en virtud del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0008, de cuatro mesas permanentes de diálogo social, entre ellas la mesa permanente del sector público. El Gobierno indica que, el 15 de junio de 2018, la ISP solicitó la participación en la mesa del sector público, de la que acusó recibo mediante oficio número MDT-2018-0535 de 18 de julio de 2018. **La Comisión solicita al Gobierno que continúe proporcionando información actualizada indicando el contenido específico y el resultado de las consultas tripartitas celebradas sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el artículo 5, 1), a)-e), del Convenio. Asimismo, a la luz de las observaciones de la UNE y la ISP, la Comisión solicita al Gobierno que envíe información detallada sobre la manera en que se asegura que todas las organizaciones más representativas participan en tales consultas. La Comisión solicita también al Gobierno que comunique información sobre las consultas realizadas con los interlocutores sociales sobre la manera en que se podría perfeccionar el funcionamiento de los procedimientos requeridos por el Convenio, incluyendo la posibilidad de establecer un calendario para la elaboración de memorias con antelación suficiente para que los interlocutores sociales puedan realizar sus aportaciones al respecto (artículo 5, 1), d)).**

Fiji

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1998)

Artículo 3 del Convenio. Elección de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que explicara cómo las organizaciones nacionales representativas de trabajadores y de empleadores habían podido elegir a sus representantes. A este respecto, la Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (la Comisión de la Conferencia) en junio de 2019 sobre la aplicación por Fiji del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). La Comisión de la Conferencia pidió al Gobierno que, entre otras cosas, se abstuviera de interferir en la designación de los representantes de los interlocutores sociales en los órganos tripartitos y que, sin demora, volviera a convocar al Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB) con el fin de dar inicio a un proceso de reforma legislativa. En su memoria, el Gobierno indica que, con arreglo a la Ley de Relaciones Laborales de 2007, el Ministro de Empleo es la autoridad facultada para realizar nombramientos en lo que respecta al ERAB, y los representantes de los trabajadores y de los empleadores son nombrados entre las personas designadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Añade que el Gobierno no interfiere en la designación de representantes de los interlocutores sociales en el ERAB. En este contexto, la Comisión toma nota del artículo 8, 3), de la Ley de 2007, que prevé que, al realizar nombramientos para el ERAB, «... el Ministro puede tener en cuenta los principios de igualdad establecidos en el artículo 38 de la Constitución, necesarios para el funcionamiento eficaz del Consejo». El Gobierno también informa de que, después de la expiración del mandato de los miembros del ERAB en octubre de 2019, invitó a los interlocutores sociales a presentar sus candidatos al Ministro. La Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF) presentó sus candidatos el 21 de octubre y el 23 de octubre de 2019, respectivamente, mientras que el Congreso de los Sindicatos de Fiji (FTUC) presentó sus candidatos el 30 de octubre de 2019. Sin embargo, la Comisión se refiere a su observación de 2019 sobre la aplicación del Convenio núm. 87, en la que señaló que el FTUC había indicado que el Gobierno no proporcionó información alguna sobre cuándo se realizaría el nombramiento de los miembros del ERAB, a pesar de la urgencia de la situación, recordando también las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que expresó su preocupación acerca de la manipulación por parte del Gobierno de los órganos tripartitos nacionales, limitando de esta forma la posibilidad de un auténtico diálogo tripartito. **En relación con su observación de 2019 en virtud del Convenio núm. 87, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno se abstendrá de toda injerencia indebida**

en la designación y el nombramiento de los representantes de los interlocutores sociales en el ERAB, y adoptará medidas para garantizar que los interlocutores sociales pueden designar libremente a sus representantes. La Comisión insta al Gobierno a tomar medidas para nombrar sin demora a los miembros del ERAB a fin de que este Consejo pueda reunirse nuevamente y realizar consultas tripartitas regulares a efectos de los procedimientos previstos en el Convenio. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información actualizada sobre los progresos realizados a este respecto. Además, la Comisión solicita al Gobierno que describa la forma en que se ha aplicado en la práctica la facultad discrecional prevista en el artículo 8, 3), de la Ley de Relaciones Laborales de 2007.

Artículo 5, 1) del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que las reuniones del ERAB se celebraron regularmente durante el periodo de memoria a pesar del boicot del FTUC y su retirada de las reuniones del ERAB en junio de 2018, febrero de 2019 y agosto de 2019. A este respecto, refiriéndose de nuevo a su observación de 2019 sobre el Convenio núm. 87, la Comisión toma nota de que, según el FTUC, la referencia del Gobierno al boicot pone de relieve claramente que sigue habiendo cuestiones pendientes en lo que respecta al proceso de nombramiento de los miembros del ERAB. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las consultas tripartitas celebradas en el marco del ERAB durante el periodo de memoria. El Gobierno informa de la sumisión al Parlamento del cuestionario sobre la derogación o el retiro de: el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4); el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15); el Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (núm. 28); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41); el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60); y el Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67). El Gobierno indica que los Convenios en cuestión se derogaron o se retiraron. Además, se realizaron consultas tripartitas en relación con la campaña de ratificación del Centenario de la OIT y se debatieron propuestas en relación con instrumentos recientemente adoptados que están pendientes de sumisión al Parlamento, incluido el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). En lo que respecta al reexamen de los convenios no ratificados, el Gobierno indica que se prevé ratificar el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, así como el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) y la Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170) conexas. Por último, el Gobierno indica que mantiene su compromiso con la celebración de consultas tripartitas en relación con las memorias sobre la aplicación de convenios ratificados (*artículo 5, 1, d)*) y las propuestas de denuncia de convenios ratificados (*artículo 5, 1, e)*). La Comisión toma nota de la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) el 25 de junio de 2020. Sin embargo, el Gobierno no ha proporcionado la información detallada solicitada sobre el contenido y los resultados de las consultas tripartitas celebradas con arreglo a este artículo del Convenio. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre el contenido y los resultados de las consultas tripartitas llevadas a cabo sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el Convenio, en particular en relación con los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia (*artículo 5, 1, a)*); la sumisión al Parlamento de los instrumentos adoptados por la Conferencia (*artículo 5, 1, b)*); el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto (*artículo 5, 1, c)*); las memorias que hayan de comunicarse sobre la aplicación de los convenios ratificados (*artículo 5, 1, d)*); y las propuestas de denuncia de convenios ratificados (*artículo 5, 1, e)*).**

En el contexto de la pandemia mundial de COVID-19, la Comisión recuerda las orientaciones exhaustivas que ofrecen las normas internacionales del trabajo. Alienta a los Estados Miembros a comprometerse más ampliamente en lo que respecta a la consulta tripartita y el diálogo social, que constituyen una base sólida para preparar y poner en práctica respuestas eficaces a las profundas repercusiones socioeconómicas de la pandemia. **La Comisión invita al Gobierno a que en su próxima memoria proporcione información actualizada sobre las medidas adoptadas a este respecto, de conformidad con el artículo 4 del Convenio y los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152), en particular en relación con las medidas adoptadas para reforzar tanto las capacidades de los mandantes tripartitos como los mecanismos y los procedimientos, así como sobre los desafíos y las buenas prácticas que se hayan identificado.**

Granada

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1994)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión recuerda que, en su comentario anterior, solicitó al Gobierno que comunicara información detallada acerca de cada una de las consultas tripartitas celebradas sobre los asuntos relativos a las normas internacionales del trabajo cubiertas por el Convenio. El Gobierno indica en su memoria que el tripartismo está funcionando bien en el país, en la medida en que ha

avanzado hacia el establecimiento en un comité de interlocutores sociales. El mencionado comité incluye organizaciones de la sociedad civil y la conferencia de iglesias, y es responsable de la supervisión del Programa de ajustes estructural del FMI, 2014-2016, en Granada, incluidas las reformas laborales. Además, el Gobierno especificó que, durante el periodo 2014-2015, se realizó una revisión general del Código del Trabajo. Asimismo, el Gobierno recuerda que, en virtud del artículo 21, 2), de la Ley de Empleo, las funciones del Consejo Consultivo del Trabajo reflejan las disposiciones del artículo 5, párrafo 1, del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que comuniqué información detallada acerca de las actividades del Consejo Consultivo del Trabajo sobre las consultas tripartitas relativas a las normas internacionales del trabajo cubiertas por el Convenio, incluya información completa sobre las consultas celebradas sobre cada uno de los asuntos enumerados en la lista del artículo 5, párrafo 1, del Convenio. También se le pide al Gobierno que indique a qué intervalos se llevan a cabo las consultas, así como la naturaleza de la participación de los interlocutores sociales en las mismas.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Madagascar

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1997)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 2 y 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información detallada sobre el contenido y el resultado de las consultas tripartitas celebradas sobre cada una de las cuestiones previstas en el artículo 5, párrafo 1. El Gobierno señala que está realizando esfuerzos para respetar las obligaciones que se derivan de los convenios que ha ratificado, incluido el Convenio núm. 144, y reconoce que las consultas tripartitas relativas a las normas internacionales del trabajo no se llevaban a cabo de forma efectiva. Sin embargo, tras la realización de un taller de fortalecimiento de las capacidades en materia de normas internacionales del trabajo y elaboración de memorias, organizado por la Oficina Internacional del Trabajo el 22 y 23 de octubre de 2016, se han conseguido mejoras importantes. En 2016, el Gobierno respondió a los comentarios de la Comisión relativos a los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111 y 182. Añade que, aunque se consultó a los interlocutores sociales antes de enviar definitivamente las respuestas, estos no transmitieron ninguna observación a este respecto. En 2017, el Gobierno respondió a los comentarios de la Comisión en relación con los Convenios núms. 6, 26, 81, 87, 88, 95, 97, 98, 124, 129, 159 y 173. Tras la realización de consultas tripartitas, se han incluido las observaciones de los sindicatos de trabajadores más representativos en las respuestas definitivas. En lo que respecta al reexamen de los convenios no ratificados y de las recomendaciones a las que todavía no se ha dado efecto, el Gobierno indica que ha realizado consultas tripartitas sobre 11 instrumentos relativos al tiempo de trabajo (los Convenios núms. 1, 30, 47, 106 y 175 y las Recomendaciones núms. 13, 98, 103, 116, 178 y 182). El Gobierno precisa que ha enviado sus respuestas a los sindicatos más representativos de empleadores y de trabajadores, pero que la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Revolucionarios Malagasy (FISEMARE) ha sido la única que ha comunicado comentarios a este respecto. Añade que, del 28 de febrero al 1.º de marzo de 2017 el Ministerio de Trabajo organizó, con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, un taller tripartito de validación en lo que respecta al Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Los representantes de las tres partes presentes validaron por unanimidad el estado de las cosas en lo que respecta al Convenio. Además, se ha establecido un comité de orientación en materia de promoción del Convenio núm. 151 a fin de dar seguimiento al proceso de ratificación e intentar convencer a las autoridades competentes, tales como, el Gobierno y el Parlamento, sobre los efectos positivos de la ratificación. Asimismo, el Gobierno indica que respondió a la derogación de los Convenios núms. 21, 50, 64, 65, 86 y 104 y al retiro de las Recomendaciones núms. 7, 61 y 62, puntos que estaban inscritos en el orden del día de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebró en 2008. Precisa que sus respuestas se comunicaron a los interlocutores sociales más representativos, pero que estos no han realizado observaciones al respecto. En el párrafo 71 de su Estudio General de 2000, Consulta tripartita, la Comisión recuerda que el párrafo 2, 3), de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) prevé que, las consultas no deberían efectuarse por escrito salvo «cuando los que participen en los procedimientos de consultas estimen que tales comunicaciones son apropiadas y suficientes». La Comisión toma nota con **interés** de que, con el apoyo de la Oficina, el Gobierno organizó los días 12, 13 y 14 de septiembre de 2017 un taller de validación del estudio comparativo entre los textos en vigor y las disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) y del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) con miras a su ratificación. Añade que las dos Hojas de ruta sobre la ratificación del MLC, 2006, y del Convenio núm. 188 fueron validadas por unanimidad por los actores tripartitos que asistieron al taller. **La Comisión pide al Gobierno que continúe transmitiendo información actualizada sobre la forma en que garantiza que se llevan a cabo consultas tripartitas eficaces, así como sobre el contenido y el resultado de las consultas tripartitas realizadas sobre cada una de las cuestiones contempladas en el párrafo 1 del artículo 5. Asimismo, solicita al Gobierno que la mantenga informada sobre todos los cambios que se produzcan en lo que respecta a la ratificación de los Convenios núms. 151, 188 y MLC, 2006.**

Artículo 3. Elección de los representantes de los empleadores y de los trabajadores por sus respectivas organizaciones. La Comisión toma nota de que la aplicación del Decreto núm. 2011-490 sobre las organizaciones sindicales y la representatividad implica que los interlocutores tripartitos han de tomar diversas medidas, que incluyen la realización por el Ministerio de Trabajo de elecciones de delegados del personal a nivel de empresas situadas en el territorio de Madagascar, convocar a los interlocutores sociales para comparar los resultados provisionales y reunir por decreto ministerial los resultados definitivos de las elecciones a escala nacional y regional. En relación con este proceso, el Gobierno indica que en 2014 se realizaron elecciones de delegados del personal en todo Madagascar. Además, añade que se adoptó el Decreto núm. 34-2015 sobre la determinación de la representatividad sindical para los años 2014 y 2015, que se publicó en febrero de 2014. Sin embargo, ciertos sindicatos de trabajadores, como la Confederación General de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar (FISEMA), la FISEMARE y el Sindicato Revolucionario malgache (SEREMA), se opusieron a este decreto alegando que el

resultado del escrutinio que situaba a la Confederación Cristiana de Sindicatos Malgaches (SEKRIMA) como el primero de los sindicatos más representativos a nivel nacional, era incorrecto. En marzo de 2015, esos sindicatos presentaron un recurso para que se anularan los resultados. El Gobierno explica que, habida cuenta de que el recurso tenía efecto suspensivo, la aplicación del decreto se suspendió hasta la deliberación realizada en 2017 por el Consejo de Estado en la que se desestimó el recurso. Además, habida cuenta de que la representatividad condiciona el funcionamiento de los diferentes organismos laborales con representación tripartita, como por ejemplo los consejos de gestión de los servicios médicos interempresas o el Consejo de administración de la caja nacional de previsión social (CNAPS), los interlocutores tripartitos interesados acordaron adoptar una solución alternativa. En este contexto, el Gobierno indica que se ha procedido a una prolongación tácita de todos los representantes de las organizaciones sindicales que participan en las diversas estructuras de diálogo social existentes así como en los organismos en materia de trabajo antes mencionados. **La Comisión pide al Gobierno que haga los esfuerzos necesarios, en consulta con los interlocutores sociales, para velar por que el tripartismo y el diálogo social se promuevan a fin de facilitar los procedimientos para garantizar que se realizan consultas tripartitas eficaces (artículos 2 y 3). A este respecto, pide al Gobierno que comuniquen información actualizada sobre todos los cambios que se produzcan en relación con la elección de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como las fechas de su elección, a los fines de los procedimientos previstos en el Convenio. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que junto con su próxima memoria comuniquen copia del decreto en vigor.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

República Democrática del Congo

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 2001)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno transmitida en junio de 2019, en respuesta a los comentarios de la Comisión formulados inicialmente en sus observaciones de 2013. En lo que respecta a la grave falta de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia de conformidad con los párrafos 5 y 6 del artículo 19 de la Constitución de la OIT, el Gobierno declara que se compromete a someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, en cumplimiento de las disposiciones del Convenio. También proporciona una lista de organizaciones representativas de empleadores (tres organizaciones) y de trabajadores (12 organizaciones), indicando que participaron en la redacción de las memorias. No obstante, la Comisión **lamenta tomar nota** que la memoria del Gobierno sigue sin contener una respuesta a sus observaciones anteriores, reiteradas desde 2013, en las que pedía al Gobierno que presentara información detallada sobre el contenido de las consultas tripartitas celebradas y las recomendaciones formuladas por los interlocutores sociales sobre cada una de las cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo a las que se hace referencia en *el artículo 5, párrafo 1, del Convenio. Al tiempo que toma nota de que el Gobierno desde hace varios años no proporciona información sobre la aplicación en la práctica del Convenio, la Comisión reitera su petición al Gobierno de que proporcione información sobre las consultas celebradas con los interlocutores sociales en relación con las propuestas presentadas al Parlamento con ocasión de la presentación de los instrumentos aprobados por la Conferencia (artículo 5, 1, b)). La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información precisa sobre la frecuencia, el contenido y los resultados de las consultas tripartitas sobre todas las cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo contempladas en el Convenio y otras actividades de la OIT, incluidos los cuestionarios sobre los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia (artículo 5, 1, a)), la presentación al Parlamento de los instrumentos adoptados por la Conferencia (artículo 5, 1, b)), y el reexamen a intervalos apropiados de los convenios no ratificados y de las recomendaciones a las que aún no se haya dado efecto (artículo 5, 1, c)), así como las memorias que deban presentarse sobre la aplicación de los convenios ratificados (artículo 5, 1, d)).*

COVID-19. La Comisión observa que, en vista de la pandemia debida a la COVID-19, es posible que se hayan aplazado las consultas tripartitas sobre las normas internacionales del trabajo. En este contexto, la Comisión recuerda la orientación proporcionada por las normas internacionales del trabajo y alienta al Gobierno a que utilice las consultas tripartitas y el diálogo social como base sólida para la elaboración y aplicación de respuestas eficaces a las profundas repercusiones socioeconómicas de la pandemia. **La Comisión invita al Gobierno a que en su próxima memoria proporcione información actualizada sobre las medidas adoptadas al respecto, de conformidad con el artículo 4 del Convenio y los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152), incluidas las medidas adoptadas para el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes tripartitos y para la mejora de los procedimientos y mecanismos tripartitos nacionales. La Comisión pide también al Gobierno que proporcione información sobre los problemas encontrados y las buenas prácticas detectadas en la aplicación del Convenio, durante y después del periodo de la pandemia.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

República Dominicana

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota de la información suplementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019. En este sentido, la Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC); la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD); la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), recibidas el 5 de septiembre de 2019 y el 1.º de octubre de 2020. **La Comisión pide al Gobierno que envíe sus comentarios al respecto.**

Tripartismo y diálogo social en el contexto de la pandemia de COVID-19. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones de 2020, la CASC, la CNTD y la CNUS sostienen que el Gobierno ha adoptado medidas para hacer frente a los efectos de la pandemia, que afectan a los trabajadores y a la producción en general, sin consultar previamente a los interlocutores sociales, salvo en casos excepcionales (*párrafo 5, c*), de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152). Denuncian que las organizaciones de trabajadores únicamente han sido consultadas respecto a aquellas medidas para cuya aprobación se requiere de una votación tripartita, tales como el retiro de fondos del Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPRIL). En relación con las medidas de asistencia social implementadas por el Gobierno para mitigar los efectos de la pandemia, las centrales sindicales afirman que los interlocutores sociales fueron consultados por separado al respecto, lo que provocó suspicacias por parte de las organizaciones de trabajadores y la exclusión de los representantes de aquellos trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad, tales como trabajadores migrantes, trabajadores domésticos, personas con discapacidad y profesionales independientes. Por otro lado, informan de que el 11 de septiembre de 2020 se celebraron consultas tripartitas en el marco del Consejo Consultivo del Trabajo, donde se acordó la implementación conjunta de medidas de carácter económico, laboral y sanitario para hacer frente a la crisis que desde hace años afecta al sector turístico en el país (en el que trabajan más de 500 000 trabajadores formales e informales) y que se ha visto agravada por la pandemia. La Comisión recuerda la amplia orientación proporcionada por las normas internacionales del trabajo, y alienta a los Estados Miembros a que participen en consultas tripartitas y en un diálogo social amplio como base sólida para la elaboración e implementación de respuestas eficaces a los profundos efectos socioeconómicos de la pandemia. **La Comisión invita al Gobierno a que proporcione información actualizada sobre las medidas adoptadas con miras a mitigar los efectos de la COVID-19 y las medidas de contención de la misma. En particular, se requiere al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas para fomentar la capacidad de los mandantes y fortalecer los mecanismos y procedimientos tripartitos, así como los desafíos y las buenas prácticas identificadas, de conformidad con el artículo 4 del Convenio y los párrafos 3 y 4 de la Recomendación núm. 152.**

Artículo 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. En respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno proporciona una copia del «reglamento de funcionamiento de la mesa tripartita de tratamiento de cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo», que fue elaborado con la asistencia técnica de la OIT, así como copias de las actas de las reuniones de la mesa tripartita. En virtud de lo dispuesto en el artículo 2 del reglamento, entre las funciones de la mesa tripartita se encuentran: el análisis y discusión del cumplimiento de los convenios ratificados; la discusión y elaboración de memorias sobre convenios ratificados; la discusión y promoción del cumplimiento de las recomendaciones emanadas de los mecanismos de control de la OIT; y el análisis del contenido y posible efecto de convenios no ratificados, así como las recomendaciones a las que aún no se les haya dado efecto. El artículo 6 del reglamento dispone que la mesa tripartita se reunirá como mínimo una vez cada tres meses. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que la mesa tripartita comenzó a operar el 20 de junio de 2018. Asimismo, toma nota de las convocatorias y las actas de las siete reuniones de trabajo que tuvieron lugar entre el 20 de junio de 2018 y el 16 de julio de 2019, en las que se celebraron consultas tripartitas acerca de diversos casos que se encuentran activos ante el Comité de Libertad Sindical. La Comisión observa, sin embargo, que el Gobierno no proporciona información en su memoria sobre la celebración de consultas tripartitas efectivas en relación con las cuestiones cubiertas por el artículo 5, 1), del Convenio, relativas a: a) las respuestas a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo; b) la sumisión de instrumentos al Congreso Nacional; c) el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones; d) las memorias sobre convenios ratificados presentadas a la Oficina en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 de la Constitución de la OIT, y e) las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CASC, la CNTD y la CNUS sostienen que el tripartismo se ha debilitado en los últimos años y que las organizaciones de trabajadores no han sido consultadas en relación con importantes decisiones en materia laboral. Las centrales de trabajadores se

refieren a su participación en reuniones informales en diciembre de 2019 y agosto de 2020 con diversas autoridades y organizaciones de trabajadores domésticos con miras a abordar la aplicación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), incluida la metodología a emplear para el establecimiento de los salarios de los trabajadores domésticos. A este respecto, denuncian que tales reuniones se celebraron sin la participación de las organizaciones de empleadores. Por último, las centrales de trabajadores se refieren a la mesa tripartita de resolución de conflictos en la República Dominicana y sostienen que la misma es empleada únicamente para celebrar reuniones de carácter informativo. Señalan que, en consecuencia, el 16 de julio de 2019, la CNUS y la CNTD retiraron su participación en dicha mesa a la espera de que se establezcan responsabilidades y soluciones concretas a los conflictos planteados en el marco de la misma. **Por consiguiente, la Comisión solicita al Gobierno que envíe información detallada y actualizada sobre la frecuencia y el contenido de las consultas celebradas en el marco de la mesa tripartita de tratamiento de cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo relacionadas con la aplicación del Convenio, así como el resultado de las mismas.**

Serbia

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 2005)

La Comisión toma nota de la información suplementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión examina la aplicación del Convenio sobre la base de la información suplementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación de Empleadores de Serbia (SAE), la Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia (CATUS) y la Confederación de Sindicatos «Nezavisnost», transmitidas por el Gobierno junto a su memoria de 2019. También toma nota de las observaciones de la CATUS, transmitidas por el Gobierno junto con la información suplementaria de 2020.

Artículos 2 y 5 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión toma nota de que, en seguimiento de las recomendaciones y el informe de la 107.^a reunión de la Comisión de la Conferencia, que se celebró en junio de 2018, se realizó un taller tripartito sobre la aplicación del Convenio núm. 144, el 25 de enero de 2019, con la asistencia técnica de la OIT. En ese taller participaron representantes de los sindicatos y de las asociaciones de los empleadores, así como el secretario del Consejo Económico y Social de la República de Serbia (SEC). Se acordó en el taller que las cuestiones relacionadas con la preparación de la delegación de Serbia que participará en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), se abordarían de manera presencial, a través de consultas tripartitas en el SEC a celebrarse al menos dos veces al año (antes y después de la CIT), además de las cuestiones abordadas a través de comunicaciones escritas. En este contexto, el Gobierno indica que la composición de la delegación y la plataforma para su participación se debatirán de manera presencial como un punto separado en el orden del día del SEC. Añade que las consultas que se realicen durante las sesiones del SEC también abordarán todas las otras cuestiones importantes para la cooperación con la OIT, incluidas: las respuestas a los cuestionarios; las recomendaciones presentadas a las autoridades competentes en lo que respecta a la sumisión de los convenios y recomendaciones de la OIT en cumplimiento del artículo 19 de la Constitución; el reexamen y la revisión a intervalos regulares de los convenios no ratificados y las recomendaciones a las que aún no se ha dado efecto a fin de examinar las medidas a adoptar, si las hubiere; las cuestiones que se han planteado en relación con la obligación de presentar memorias en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución y las cuestiones relacionadas con la propuesta de derogación de convenios ratificados. El Gobierno también informa de que, el 25 de septiembre de 2018, el SEC organizó un día de información en la Asamblea Nacional en el que los debates se centraron, entre otras cosas, en el reforzamiento del diálogo social y de las capacidades del SEC y los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que la SAE afirma que, durante 2018 y la primera mitad de 2019, se celebraron consultas tripartitas en el SEC en relación con los diferentes temas económicos y sociales, que se formalizaron mediante la adopción de las conclusiones. La SAE sostiene, sin embargo, que las mencionadas conclusiones no fueron aplicadas por las instituciones nacionales responsables. Al respecto, la SAE destaca que el SEC es la más alta institución nacional de diálogo social y una plataforma legal cuyas iniciativas deben respetar las instituciones competentes.

La Comisión también toma nota de la información comunicada por el Gobierno en su memoria complementaria respecto del contenido de las consultas tripartitas celebradas durante las cinco sesiones del SEC que tuvieron lugar entre el 17 de marzo y el 14 de septiembre de 2020, incluida la adopción del Plan de Trabajo del SEC. En sus observaciones, la CATUS sostiene que en Serbia el diálogo social se encuentra aún en sus primeras etapas. Considera que es necesaria la adopción de nuevas medidas dirigidas a fortalecer el diálogo social en el país, destacando que el SEC es el organismo idóneo para garantizar un proceso transparente de diálogo social cuando pueden escucharse las opiniones de los interlocutores sociales y alcanzarse un consenso. **La Comisión pide al Gobierno que continúe realizando esfuerzos para tomar medidas efectivas y en un plazo determinado a fin de garantizar consultas tripartitas efectivas de**

conformidad con las disposiciones del Convenio, y que informe sobre la naturaleza, el contenido y la frecuencia de las consultas en relación con las cuestiones que entran dentro del ámbito de aplicación del artículo 5, 1), a)-e), del Convenio.

En el contexto de la pandemia mundial de COVID-19, la Comisión recuerda la orientación integral proporcionada por las normas internacionales del trabajo. Alienta a los Estados Miembros a que participen en consultas tripartitas y en un diálogo social más amplio como base sólida para elaborar y aplicar respuestas eficaces a los profundos efectos socioeconómicos de la pandemia. **La Comisión invita al Gobierno a que en su próxima memoria comunique información actualizada sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluso en relación con las medidas que se tomaron para desarrollar las capacidades de los mandantes tripartitos y fortalecer los mecanismos y procedimientos, así como los desafíos y las buenas prácticas identificados de conformidad con el artículo 4 del Convenio y los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152).**

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (ratificación: 1983)

Seguimiento de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta (queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT)

La Comisión recuerda que, en su 332.^a reunión (marzo de 2018), el Consejo de Administración aprobó la institución de una Comisión de Encuesta para examinar una queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento 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). La Comisión toma nota de que la Comisión de Encuesta finalizó su labor en septiembre de 2019 y que su informe fue presentado al Consejo de Administración, el cual tomó nota del mismo en su 337.^a reunión (octubre de 2019).

La Comisión toma nota del documento sometido al Consejo de Administración (GB.340/INS/13) con la respuesta del Gobierno al informe de la Comisión de Encuesta, así como de la discusión que tuvo lugar en el Consejo de Administración al respecto durante su 340.^a reunión de octubre de 2020 y que continuará en su próxima reunión de marzo de 2021. En dicha respuesta, así como en su memoria a la Comisión, el Gobierno indica no aceptar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta al considerar que su eventual cumplimiento conllevaría la vulneración de la Constitución de la República, la separación de Poderes, la legalidad, la independencia, la soberanía y la autodeterminación de la República Bolivariana de Venezuela. No obstante, la Comisión observa que el Gobierno no hizo uso de la prerrogativa que le brindaba la Constitución de la OIT, dentro de un plazo de tres meses de la recepción del informe, de someter la queja a la Corte Internacional de Justicia. Por otra parte, la Comisión observa que el Gobierno expresa su predisposición a perfeccionar el cumplimiento de los convenios ratificados por el país con base a sugerencias constructivas de los órganos de control de la OIT y a recibir la asistencia técnica de la Oficina.

La Comisión recuerda que, al formular comentarios sobre la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, ha venido planteando muchas de las cuestiones examinadas por la Comisión de Encuesta. La mencionada Comisión de Encuesta ha confirmado y examinado detalladamente diversas de las preocupaciones que la Comisión de Expertos había planteado en relación con la aplicación de este convenio de gobernanza. En este sentido, en su informe la Comisión de Encuesta estableció que, a la luz de la gravedad de las cuestiones planteadas, la situación y los progresos alcanzados sobre sus recomendaciones deberían ser supervisados activamente por parte de los órganos de control de la OIT concernidos. En particular, dispuso que el Gobierno debía presentar ante esta Comisión las memorias correspondientes a la aplicación de los convenios objeto de la queja, para ser examinadas en su reunión de noviembre-diciembre de 2020.

La Comisión observa que, luego de haber constatado que el Gobierno no acreditó el cumplimiento de las obligaciones de consulta establecidas en el Convenio, la Comisión de Encuesta recomendó a las autoridades concernidas que tomaran sin más demora —y debiendo completarse su cumplimiento a más tardar el 1.º de septiembre de 2020— las medidas necesarias para el debido y efectivo cumplimiento de las obligaciones de consulta previstas en el Convenio, así como el cese de la exclusión del diálogo social o de la consulta a la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) y a organizaciones sindicales no afines al Gobierno. En particular, la Comisión recomendó, mediante el diálogo tripartito con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores:

- i) el establecimiento de procedimientos de consulta tripartita efectiva. A la luz de las graves deficiencias del diálogo social en el país, tomando en consideración que el propio Gobierno reconoció la necesidad de crear mecanismos de diálogo social, la Comisión de Encuesta aconsejó que se constituyeran a la mayor brevedad órganos u otras formas institucionalizadas de diálogo social para facilitar el

cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio, relativas a las consultas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y

- ii) la institucionalización del diálogo y la consulta de manera que cubra las cuestiones previstas en todos los convenios ratificados de la OIT o relacionadas con su aplicación.

Al tiempo que toma nota de que en su memoria el Gobierno destaca su desacuerdo con las conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Encuesta, la Comisión recuerda que, en ocasiones anteriores, al dar seguimiento a recomendaciones de una comisión de encuesta la Comisión ha observado que la Constitución de la OIT no sujeta los resultados de una comisión de encuesta al consentimiento del Estado concernido. Al respecto, la Comisión ha recordado que, en virtud del artículo 32 de la Constitución de la OIT, la única autoridad competente que puede confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones de una comisión de encuesta es la Corte Internacional de Justicia. En consecuencia, un gobierno que ha optado por no prevalerse de la posibilidad de someter la cuestión a la Corte, ha de tener en cuenta las conclusiones y dar curso a las recomendaciones de la comisión de encuesta a la luz de los preceptos de la Constitución de la OIT.

La Comisión toma nota de las observaciones, relativas al seguimiento a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, así como a la aplicación del Convenio, de las siguientes organizaciones: de la Alianza Sindical Independiente (ASI), recibidas el 30 de septiembre de 2020; de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), recibidas el 30 de septiembre de 2020; de FEDECAMARAS, con el apoyo de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 1 de octubre de 2020; y de la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), recibidas el 1.º de octubre de 2020. Finalmente, la Comisión toma nota de las observaciones de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca de Venezuela (CBST-CCP) recibidas el 3 de diciembre de 2020 y en las que se afirma que la CBST-CCP ha logrado en articulación con el Gobierno y a pesar de las condiciones adversas mantener en vigencia el cumplimiento del Convenio en el transcurso del año 2020. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus observaciones al respecto.**

Artículos 2, 5 y 6 del Convenio. Consultas tripartitas efectivas. La Comisión toma nota de que, una vez más, el Gobierno afirma que siempre ha cumplido cabalmente con el Convenio y que los órganos de control de la OIT, incluida la Comisión de Encuesta, confunden la consulta tripartita prevista en el Convenio sobre cuestiones relativas a la OIT, con el diálogo social en general, que el Gobierno afirma promover igualmente. Al respecto, la Comisión **lamenta** observar que, si bien las conclusiones del informe de la Comisión de Encuesta recordaron al Gobierno cuál era el alcance de las obligaciones contenidas en el Convenio — conclusiones a las que se remite esta Comisión — el Gobierno no remite evidencia alguna de haber celebrado consultas tripartitas sobre cualquiera de los temas previstos en el *artículo 5, 1)*, del Convenio, consagrandole la memoria a argumentar que promueve el diálogo social en general. La Comisión observa al respecto que los ejemplos a los que alude el Gobierno en su memoria para alegar la existencia de dicho diálogo social (el Gobierno indica haber realizado reuniones al más alto nivel con representantes de empleadores, incluidos de FEDECAMARAS, CONSECOMERCIO, y FEDEINDUSTRIA y alude a manifestaciones públicas por dichos representantes, que habrían reconocido la existencia de un diálogo social con el Gobierno), así como las medidas vinculadas a la lucha contra la pandemia que el Gobierno enumera (alegando haberlas adoptado considerando las distintas sugerencias y recomendaciones de los diferentes sectores productivos del país), no contienen indicación o prueba alguna de cumplimiento de las obligaciones de consulta concretas establecidas en el Convenio para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Al mismo tiempo, la Comisión observa que las observaciones remitidas por FEDECAMARAS, ASI, CTV, UNETE, CGT y CODESA alegan que el Gobierno incumple con las obligaciones de consulta tripartita contenidas en el Convenio; destacan que los ejemplos y medidas aludidas por el Gobierno tampoco pueden considerarse como un diálogo social efectivo; lamentan la ausencia de diálogo social y consulta tripartita en el país; y afirman que el Gobierno carece de voluntad para instalar ningún mecanismo tripartito. Al respecto, FEDECAMARAS indica que las expresiones públicas de sus representantes a las que alude el Gobierno fueron transcritas parcialmente y no revelan la existencia de entendimiento ni el cumplimiento del Convenio; y que no puede sostenerse que las escasas reuniones sostenidas entre algunos de sus representantes y el Gobierno para resolver temas operativos en el marco de la pandemia, ni el nivel precario de respuestas alcanzadas para la atención de la crisis, puedan considerarse como un diálogo social efectivo.

En cuanto al reenvío por parte del Gobierno de sus memorias relativas a la aplicación de los convenios ratificados a las organizaciones de empleadores y trabajadores, la Comisión observa que casi todas las observaciones de los interlocutores sociales denuncian retraso en su entrega y ausencia de cualquier consulta o discusión tripartita al respecto. De las informaciones brindadas por el Gobierno, la Comisión solo puede constatar, en cuanto al reenvío de memorias, la aplicación del artículo 23, 2), de la Constitución de la OIT, que según varias organizaciones se realizaría de forma demasiado tardía para que pueda cumplir con su función (por ejemplo, según se desprende de la comunicación de transmisión remitida por UNETE, CGT y CODESA, las memorias se abrían remitido un día antes del plazo establecido por el Consejo de Administración de la OIT para el envío de las mismas a la Comisión).

La Comisión observa, como ya lo hizo la Comisión de Encuesta, que, si bien las comunicaciones de transmisión de memorias del Gobierno a las que ha tenido acceso aluden al Convenio, el Gobierno no ha remitido prueba alguna de la que se pueda observar que las mismas impliquen o sean acompañadas de un mínimo intento de o invitación a la celebración de consultas tripartitas auténticas. En cuanto a los demás temas de consulta enumerados en el *artículo 5, 1)*, del Convenio para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, el Gobierno no hace mención o brinda prueba alguna, ni tampoco informa sobre los procedimientos de consulta para dar cumplimiento al Convenio.

Por consiguiente, la Comisión no puede sino observar que el Gobierno, nuevamente, no presentó elementos que le permitan atestiguar el cumplimiento de las obligaciones del Convenio, ni en cuanto a la consulta efectiva sobre las materias relativas a la OIT enunciadas en el *artículo 5, 1)*, ni sobre la naturaleza y forma de los procedimientos de consulta en virtud del *artículo 2, 2)*.

A la luz de todo lo que antecede, la Comisión ***lamenta profundamente*** constatar que no se ha producido avance alguno ni en el cumplimiento del Convenio ni en la aplicación de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Encuesta al respecto.

La Comisión es consciente de que el Consejo de Administración está examinando actualmente el seguimiento del informe de la Comisión de Encuesta. Habida cuenta de las graves violaciones de los derechos laborales que se han descrito anteriormente, del incumplimiento sistémico de varios convenios de la OIT y de la grave falta de cooperación de las autoridades venezolanas en lo que respecta a sus obligaciones, la Comisión considera que es fundamental que, en el contexto de las normas de la OIT, la situación en el país reciba atención plena y continua de la OIT y de su sistema de control a fin de que se adopten medidas firmes y eficaces que permitan dar cumplimiento a los convenios en cuestión en la legislación y en la práctica.

En el contexto de la pandemia de COVID-19, la Comisión recuerda la amplia guía brindada por las normas internacionales del trabajo. La Comisión alienta al Gobierno a comprometerse con la consulta tripartita y el diálogo social de la manera más amplia en tanto que fundamento sólido para el desarrollo y la aplicación de respuestas eficaces a los efectos económicos y sociales profundos de la pandemia. ***La Comisión invita al Gobierno a enviar información actualizada en su próxima memoria sobre las medidas tomadas a este respecto, en conformidad con la orientación brindada en el artículo 4 del Convenio, así como en los párrafos 3 y 4 de la Recomendación núm. 152, incluso en relación con las medidas dirigidas a capacitar a los constituyentes tripartitos y fortalecer los mecanismos y procedimientos, así como sobre los desafíos y las buenas prácticas identificados.***

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 144** (*Afganistán, Albania, Argentina, Armenia, Azerbaiyán, Bahamas, Barbados, Bélgica, Belice, Benin, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Canadá, China, China: Región Administrativa Especial de Macao, Comoras, Congo, Dinamarca, Dominica, Etiopía, Francia: Nueva Caledonia, Ghana, Guyana, Iraq, Jordania, Kirguistán, Liberia, Malasia, México, Países Bajos: Aruba, República Centroafricana, República de Moldova, San Vicente y las Granadinas, Sierra Leona, Singapur*).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguientes Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 144** (*Egipto, Estonia, Francia: Polinesia Francesa*).

Administración e inspección del trabajo

Albania

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 2004)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 2007)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre inspección del trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 81 (inspección del trabajo) y 129 (inspección del trabajo en la agricultura) en un mismo comentario.

Medidas anti-COVID-19. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno contenida en su memoria en lo relativo a las actividades de inspección del trabajo relacionadas con la COVID-19. En concreto, el Gobierno indica que el Organismo Estatal de Inspección del Trabajo y Servicios Sociales (SLISS), junto con la Inspección Estatal de Salud, forma parte de un grupo de trabajo que se encarga de supervisar los protocolos pertinentes para reducir la transmisión de la enfermedad entre los trabajadores con vistas a garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Artículos 10, 11 y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 14, 15 y 21 del Convenio núm. 129. Personal y recursos materiales de los servicios de inspección laboral. Ámbito de las inspecciones realizadas. La Comisión tomó nota anteriormente de que el número de inspectores del trabajo era insuficiente para desempeñar plenamente las tareas de inspección exigidas por la ley y que la falta de recursos financieros limitaba las posibilidades de que los inspectores viajaran. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno indica que el número de empleados del SLISS sigue siendo de 155 empleados, 37 de ellos a nivel central y 118 empleados a nivel regional. Toma nota asimismo de que el Gobierno señala que el presupuesto total del SLISS para 2020 asciende a 186 300 000 de leks albaneses (ALL) (aproximadamente 1 781 000 dólares de los Estados Unidos), de los cuales 120 278 000 ALL (aproximadamente 1 150 000 dólares de los Estados Unidos) están destinados al fondo salarial, 20 086 000 ALL (aproximadamente 192 000 dólares de los Estados Unidos) constituyen la Caja de Seguro Social y el resto están adscritos a inversiones y gastos de funcionamiento. Disponen de seis vehículos, de los cuales tres están reservados para la Dirección General. Solo tres de las 12 oficinas regionales tienen un vehículo a su disposición. Además, el Gobierno señala que hay 46 tabletas y 55 computadoras portátiles para los inspectores. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar que el presupuesto asignado a la inspección del trabajo sea suficiente para garantizar el desempeño efectivo de sus obligaciones, incluido el suministro de oficinas debidamente equipadas y los medios de transporte necesarios. La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información específica sobre la dotación de personal y recursos materiales del SLISS a la hora de realizar visitas de inspección en la agricultura, incluidos el transporte y las oficinas locales.**

Artículo 12, 1) y 16 del Convenio núm. 81 y artículo 16, 1) y 21 del Convenio núm. 129. Derecho de los inspectores a entrar libremente en los establecimientos de trabajo y realización de inspecciones con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes. La Comisión tomó nota anteriormente de que el 10 por ciento de las inspecciones no estaban programadas o eran inspecciones de emergencia, para las que el funcionario responsable de la concesión de las autorizaciones debía expedir una autorización en un plazo de veinticuatro horas.

La Comisión toma nota de que el Gobierno comunica que en 2019 se realizaron inspecciones en 13 079 entidades, de las cuales el 78 por ciento estaban programadas. De las 2 823 inspecciones que no estaban programadas, 197 se realizaron a raíz de accidentes del trabajo, 600 en respuesta a quejas y 2 026 a causa de indicaciones de infracciones flagrantes. En el primer trimestre de 2020, se realizaron inspecciones en un total de 2 542 entidades, de las cuales el 90 por ciento estaban programadas. De las 239 inspecciones no programadas, 38 se realizaron a raíz de accidentes del trabajo, 135 en respuesta a quejas y 66 a causa de indicaciones de infracciones flagrantes.

La Comisión toma nota asimismo de la referencia del Gobierno, en cuanto a los procedimientos de inspección, a la Ley núm. 10433, de 2011, de Inspecciones y la Ley núm. 9643, de 2006, de la Inspección del Trabajo. El artículo 13 de la Ley de Inspección del Trabajo prevé que los inspectores y controladores del trabajo están autorizados a entrar en las instalaciones de toda entidad sin previa notificación. Con arreglo al artículo 26 de la Ley de Inspección, las inspecciones deberán realizarse, por principio, según un programa de inspección, y las inspecciones que no figuren en dicho programa solo se realizarán en situaciones establecidas. El artículo 27 de la Ley de Inspección dispone que, por norma, el procedimiento administrativo de inspección se inicia en el momento en que el Inspector Jefe o el inspector jefe de la oficina regional expide la autorización. La inspección solo podrá iniciarse sin autorización cuando se detecte que se está cometiendo una infracción flagrante o cuando haya una serie de hechos, accidentes o incidentes que puedan afectar a la salud o la vida de las personas o al medioambiente. En ese caso, deberá anotarse inmediatamente en una parte concreta del informe de inspección que se ha iniciado una inspección de ese tipo, y el inspector tendrá

la obligación de notificárselo sin demora a la persona responsable de la concesión de las autorizaciones. El artículo 27 también prevé que, si bien la expedición de una autorización que infrinja las disposiciones pertinentes no invalidará la decisión de los servicios de inspección, constituye una infracción disciplinaria.

Remitiendo a su Estudio General de 2006, Inspección del trabajo, párrafos 265 y 266, la Comisión observa que lo único que pueden conseguir las diversas restricciones que se mantienen a la libertad de iniciativa de los inspectores a este respecto, como la exigencia de una autorización oficial expedida por una autoridad superior, es dificultar el logro de los objetivos que los instrumentos asignan a la inspección del trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas legislativas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo estén facultados para realizar visitas a los establecimientos de trabajo sujetos a inspección sin previa notificación, con arreglo al artículo 12, 1), a), del Convenio núm. 81 y el artículo 16, 1), a), del Convenio núm. 129, y que puedan realizar inspecciones con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes, de conformidad con el artículo 16 del Convenio núm. 81 y el artículo 21 del Convenio núm. 129. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información acerca de las medidas adoptadas a este respecto y que siga aportando información sobre la realización de inspecciones en la práctica, indicando el número de inspecciones que estaban programadas y las que no, así como el número total de establecimientos de trabajo sujetos a inspección. Por último, la Comisión solicita al Gobierno que aporte información sobre toda medida disciplinaria que se haya impuesto a los inspectores del trabajo en relación con los procedimientos para obtener una autorización en virtud de la Ley de Inspección.**

Artículo 6 del Convenio núm. 81 y artículo 8 del Convenio núm. 129. Condiciones de servicio. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, en respuesta a su último comentario sobre la escala de remuneraciones y las perspectivas profesionales de los inspectores del trabajo, de que el traslado y la promoción de los inspectores de trabajo, en su calidad de funcionarios públicos, están sujetos a la Ley núm. 152, de 2013, sobre la Administración Pública, así como a la Decisión del Consejo de Ministros (DCM) núm. 243, de 2015, sobre admisión, traslado, periodo de prueba y nombramiento en la categoría ejecutiva, y a la DCM núm. 242, de 2015, sobre la cobertura de vacantes en la categoría de personal directivo inferior e intermedio. En lo que respecta a los niveles actuales de remuneración, el Gobierno proporciona información sobre las categorías salariales actuales de los inspectores del trabajo, e indica que los inspectores en el terreno reciben un salario de 38 000 ALL, junto con un salario suplementario relacionado con el nivel educativo y la antigüedad. El Gobierno también indica que no puede proporcionar información comparativa entre los inspectores del trabajo y los inspectores fiscales debido a la escasez de datos. La Comisión toma nota además de la indicación del Gobierno de que la cuestión de la remuneración de los inspectores se abordará en el marco de la reforma de los salarios y la clasificación de puestos de trabajo que se está llevando a cabo. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para mejorar las condiciones de servicio de los inspectores de trabajo en el marco de la actual reforma de los salarios y la clasificación de los puestos de trabajo, y que facilite información sobre los progresos realizados o los resultados obtenidos. Asimismo, pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para garantizar la disponibilidad de información comparativa sobre la escala de remuneración actual de los inspectores del trabajo en relación a otras categorías comparables de empleos gubernamentales que ejercen funciones similares, como los inspectores fiscales o los agentes de policía, y que proporcione esta información, cuando esté disponible.**

Artículos 5, a), 17 y 18 del Convenio núm. 81 y artículos 12, 1), 22 y 24 del Convenio núm. 129. Procedimientos judiciales y sanciones. La Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual la política llevada a cabo por el SLISS tenía por objeto reducir el número de multas de forma racional, y pidió al Gobierno que facilitase información estadística en lo relativo a los procedimientos judiciales y las sanciones.

La Comisión toma nota de que, según la indicación del Gobierno y la información de los informes anuales de actividades de inspección para 2018 y 2019 (disponibles en el sitio web del Gobierno), en 2018 se impusieron 175 multas y, en 2019, 160 multas (frente a las 381 multas de 2011 de las que había tomado nota anteriormente la Comisión). Las multas que se cobraron ascendieron a un importe total de 26 138 600 ALL (aproximadamente 249 900 dólares de los Estados Unidos) y 559 268 ALL (aproximadamente 5 340 dólares) en concepto de intereses de demora del pago de las multas. Además, en 2019, se recurrieron 53 decisiones adoptadas por los servicios de inspección ante el SLSSI, de las cuales se confirmaron 45. También se celebraron 44 procedimientos judiciales relacionados con las sanciones impuestas a diversas entidades, en las que se confirmó la decisión de los servicios de inspección en 23 casos (más 18 casos que siguen en curso). La Comisión toma nota asimismo de que, de acuerdo con el informe anual de actividades de inspección para 2019, se impusieron medidas administrativas (advertencia, multa o suspensión de actividades) a raíz del 27 por ciento de las inspecciones que se llevaron a cabo. Por otra parte, un alto porcentaje de las infracciones se detectaron en el curso de inspecciones no programadas, de las cuales un 78,6 por ciento en inspecciones llevadas a cabo a raíz de accidentes, un 64 por ciento en inspecciones realizadas a causa de notificaciones de infracciones flagrantes y un 48 por ciento en las motivadas por quejas. **Al tiempo que toma nota con preocupación del considerable descenso del número de multas impuestas desde 2011, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas que está adoptando para garantizar la aplicación de sanciones adecuadas en caso de infracción de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velan los**

inspectores del trabajo. La Comisión solicita al Gobierno que aporte información sobre los motivos de este descenso, y que siga proporcionando información detallada sobre el número y la naturaleza de las multas impuestas, los resultados de los recursos judiciales a las decisiones de los servicios de inspección y el porcentaje de infracciones que se hayan detectado en inspecciones no programadas y programadas, respectivamente.

Asuntos relacionados específicamente con la inspección del trabajo en la agricultura

Artículos 6, 1), a) y b), y 3) y 19 del Convenio núm. 129. Actividades de inspección del trabajo en agricultura. La Comisión tomó nota con anterioridad de que el número de inspecciones en el sector agrícola constituía el 0,8 por ciento del total de las inspecciones, y de que cerca de la mitad de la fuerza de trabajo de Albania trabaja en dicho sector.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual, en 2019, se realizaron 284 inspecciones en el sector de la agricultura, la silvicultura y la pesca (2,1 por ciento del total de las inspecciones), que cubrieron a 1 519 empleados (0,5 por ciento del número total de los empleados de los lugares de trabajo inspeccionados). Se impusieron 19 medidas administrativas, incluidas seis suspensiones de actividades (a causa de infracciones de disposiciones legales relativas al empleo), nueve advertencias y una multa. En el primer trimestre de 2020, se realizaron 67 inspecciones en agricultura, silvicultura y pesca (2,6 por ciento de las inspecciones totales), que cubrieron a 450 empleados (0,8 por ciento de los empleados de los lugares inspeccionados). Se impusieron 10 medidas administrativas, incluidas tres suspensiones de actividades, seis advertencias y una multa. El Gobierno señala asimismo que no se imparte formación específica a los inspectores del sector agrícola, pero que las materias de las formaciones impartidas en 2019 resultarán provechosas para las inspecciones de todos los sectores económicos. **Al tiempo que toma nota de que el porcentaje de visitas de inspección sigue siendo bajo en la agricultura, la Comisión pide una vez más al Gobierno que redoble sus esfuerzos para garantizar que se cumpla la legislación en el sector agrícola, y que se respeten, por ejemplo, las consignas en materia de seguridad y la salud en el trabajo, así como que siga aportando información sobre el número de inspecciones llevadas a cabo en este sector. La Comisión también solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o que tiene previsto adoptar para asegurar que se imparta formación a los inspectores del trabajo acerca de materias relacionadas con la agricultura, y que comuniqué todo avance que se realice al respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Bangladesh

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1972)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno el 15 de septiembre 2020 en respuesta a una queja pendiente presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. A la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio 2020), la Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno (véanse los artículos 2, 4, 7, 10, 11, 12, 16 y 23 *infra*), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de que la anteriormente mencionada queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, en la que se alega el incumplimiento por Bangladesh de este convenio, además 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), se encuentra pendiente ante el Consejo de Administración. En su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), el Consejo de Administración, en vista de la información comunicada por el Gobierno sobre la situación de la libertad sindical en el país, y tomando debida nota del compromiso del Gobierno de seguir mejorando la situación general y de tratar las cuestiones pendientes ante los órganos de control: i) pidió al Gobierno que elabore, con el apoyo de la Oficina y de las secretarías del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, y celebrando consultas plenas con los interlocutores sociales interesados, una hoja de ruta de medidas con resultados tangibles y plazos concretos para abordar todas las cuestiones pendientes que se señalan en la queja presentada en virtud del artículo 26 de la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019); ii) pidió al Gobierno que informe al Consejo de Administración, en su próxima reunión, sobre los progresos alcanzados a ese respecto, y iii) aplaza a su 341.^a reunión (marzo de 2021) la decisión sobre la adopción de otras medidas con respecto a la queja.

Artículos 2, 4, 12 y 23 del Convenio. Inspección del trabajo en las zonas francas de exportación (ZFE) y en las zonas económicas especiales (ZEE). En comentarios anteriores, la Comisión pidió que las ZFE y las ZEE se incluyesen en el ámbito de competencia de la inspección del trabajo.

La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno remite a la Ley sobre el Trabajo en las ZFE, que se aprobó en febrero de 2019. Saluda el hecho de que en el capítulo XIV de dicha ley se prevea que la inspección del trabajo es competencia de inspectores designados en virtud de la Ley del Trabajo de Bangladesh y que el Gobierno indique que los inspectores del trabajo del Departamento de Inspección de

Fábricas y Establecimientos (DIFE) ya han realizado inspecciones en cinco fábricas de ZFE. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que se están celebrando consultas con trabajadores, inversores y otras partes interesadas para determinar la manera en que las inspecciones del trabajo realizadas por el DIFE pueden integrarse mejor con respecto a la supervisión que lleva a cabo en la actualidad la Autoridad de las Zonas Francas de Exportación de Bangladesh (BEPZA). El Gobierno indica en la información complementaria suministrada que está desarrollando una estructura de inspección sobre la que informará una vez que su elaboración haya culminado. En particular, la Comisión toma nota de que en el artículo 168 de la Ley sobre el Trabajo en las ZFE se autoriza al inspector jefe y otros inspectores designados en virtud de la Ley del Trabajo a llevar a cabo inspecciones, pero constata que se requiere la aprobación del Presidente Ejecutivo de la BEPZA. A este respecto, la Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 4, 3), de la Ley sobre la Autoridad de las Zonas Francas de Exportación de Bangladesh, entre los objetivos de la BEPZA se encuentran alentar y fomentar la inversión extranjera en la zona. La Comisión recuerda que el artículo 12 del Convenio establece que los inspectores del trabajo debidamente acreditados estarán autorizados a entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección. **Al tiempo que saluda los avances realizados de cara a la apertura de las ZFE y las ZEE a las inspecciones del trabajo realizadas por el DIFE, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los resultados de las discusiones y consultas mencionadas, incluyendo la estructura de inspección en desarrollo. Además, la Comisión solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se autorice a los inspectores a entrar libremente y sin previa notificación en los establecimientos de las ZFE y las ZEE, sin restricción alguna. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que informe acerca de la naturaleza y las características de la aprobación de la BEPZA que se requiere para realizar inspecciones, indicando si se precisa una solicitud aparte antes de cada inspección y, en caso afirmativo, el número de solicitudes formuladas, el número de solicitudes aprobadas, el tiempo que ha transcurrido entre cada solicitud y su aprobación, y los motivos aducidos para cada denegación. Por último, solicita al Gobierno que proporcione datos estadísticos sobre las inspecciones del trabajo realizadas en las ZFE y las ZEE, desglosadas en inspecciones realizadas por el DIFE e inspecciones llevadas a cabo por la BEPZA, especificando el número total de inspecciones, las infracciones detectadas y las medidas tomadas en consecuencia.**

Artículo 6. Situación jurídica y condiciones de servicio de los inspectores del trabajo. En comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que existían problemas en la retención de los inspectores del trabajo, y de que varios inspectores del trabajo contratados recientemente habían abandonado el DIFE, después de haber sido formados, para trabajar en otros servicios gubernamentales. La Comisión tomó nota asimismo de que en un estudio sobre los motivos de la elevada tasa de abandono del DIFE, se recomendaba, entre otras cosas, la creación de puestos de categoría superior y el desarrollo de las competencias del personal. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, siguiendo estas recomendaciones, se ha elaborado una propuesta en la que se contempla la contratación de un número significativo de inspectores del trabajo, incluyendo la creación de puestos de categoría superior. La Comisión toma nota de que, en virtud de las enmiendas a la Ley del Trabajo, aprobadas en noviembre de 2018, se prevé la creación de una categoría adicional en el seno de la inspección del trabajo, con la cual el número de categorías asciende a seis (previamente existían cinco). **La Comisión pide al Gobierno que siga transmitiendo información acerca de las medidas adoptadas para implementar las recomendaciones del estudio sobre los motivos de la elevada tasa de abandono, y sobre la aplicación de la nueva estructura de carrera que se aprobó en 2018, especificando el número de designaciones que se ha hecho para cada categoría, así como acerca de la tasa de abandono entre los inspectores de los diversos niveles profesionales.**

Artículos 7, 10, 11 y 16. Recursos humanos y recursos materiales de la inspección del trabajo. Frecuencia y esmero con los que se realizan las inspecciones del trabajo. En sus últimos comentarios, la Comisión tomó nota de que en 2014 se aprobó la creación de 575 puestos de inspectores del trabajo, pero que no se habían cubierto, y que el número de inspectores del trabajo disminuyó de 345 a 320 entre 2017 y 2018.

La Comisión toma nota con **preocupación** de que, según las estadísticas presentadas por el Gobierno en respuesta a una petición de la Comisión, el número de inspectores del trabajo siguió disminuyendo, y que este alcanzó 308 en agosto de 2019. Sin embargo, toma nota también de la información complementaria del Gobierno según la cual, en 2020, el personal del Directorio se ha ampliado con 993 nuevos puestos. La Comisión también toma nota de la información sobre el número de inspecciones del trabajo realizadas y la formación impartida a los inspectores del trabajo, y de que el Gobierno reitera la información aportada en julio de 2017 en lo relativo al equipo y los medios de transporte de los que dispone el DIFE. Por último, la Comisión saluda la información concerniente al aumento del presupuesto del DIFE de 351,20 millones a 418,5 millones de taka bangladesíes.

La Comisión toma nota de que, en la información complementaria suministrada, el Gobierno se refiere nuevamente a las propuestas para incrementar el personal del DIFE, indicando que se ha propuesto la creación de 1 698 puestos adicionales, incluyendo cargos superiores. **Al tiempo que saluda que se haya propuesto aumentar el número de inspectores del trabajo, la Comisión pide al Gobierno que continúe realizando todos los esfuerzos posibles para contratar a un número adecuado de inspectores del trabajo**

calificados, incluso cubriendo los 575 puestos de inspectores del trabajo que se aprobaron en 2014, y que siga transmitiendo información sobre la propuesta de continuar aumentando el número de inspectores del trabajo. A este respecto, le pide al Gobierno que precise si los 993 nuevos puestos a los que se refiere ya han sido ya cubiertos o solo aprobados. Solicita al Gobierno que redoble sus esfuerzos con vistas a asegurar que los establecimientos se inspeccionan con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes, y que proporcione información sobre el número de inspectores del trabajo que trabajan actualmente en el DIFE (no solo sobre el número de puestos aprobados o propuestos), así como sobre el número de visitas de inspección realizadas, y que desglose esta información por sectores. Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno a este respecto, la Comisión le pide asimismo que facilite información actualizada sobre el presupuesto, el equipo y los medios de transporte de los que dispone el DIFE, y acerca de la formación impartida a los inspectores del trabajo.

Artículos 12, 1), 15, c), y 16. Inspecciones sin previo aviso. Deber de confidencialidad en relación con las quejas. En comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de un aumento del número de inspecciones sin aviso previo (aleatorias o como consecuencia de una queja), que ascendieron del 2,5 por ciento de todas las inspecciones de 2014 al 20 por ciento de las inspecciones que se realizaron entre 2016 y 2017, frente a las que se llevaron a cabo con aviso previo (inspecciones periódicas).

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual la Ley del Trabajo permite a los inspectores del trabajo dar seguimiento a las quejas de manera confidencial. Asimismo, la Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno señala que las inspecciones en fábricas se suelen anunciar, mientras que las inspecciones en tiendas y otros establecimientos suelen hacerse sin aviso previo, y toma nota de la información transmitida en lo relativo al número de inspecciones realizadas de cada caso. La Comisión recuerda la importancia de llevar a cabo un número suficiente de inspecciones sin aviso previo, tanto en fábricas como en tiendas y otros establecimientos, para asegurar que, cuando estas inspecciones se realizan a raíz de una queja, no se revele el hecho denunciado. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre las medidas específicas adoptadas o previstas para asegurar que los inspectores del trabajo consideren absolutamente confidencial el origen de cualquier queja y no manifiesten al empleador que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja, incluso sobre las medidas tomadas respecto de las inspecciones en fábricas. Asimismo, solicita al Gobierno que proporcione información más específica sobre el número de visitas de inspección que se realizaron sin previo aviso y las que se notificaron previamente, desglosándolas por fábricas textiles, tiendas, establecimientos y fábricas de otro tipo, así como información estadística sobre los resultados de estas visitas, desglosada de la misma manera.**

Artículos 17 y 18. Procedimientos judiciales, aplicación efectiva y sanciones suficientemente disuasorias. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno, en respuesta a la solicitud de la Comisión sobre estadísticas relativas a las violaciones de las disposiciones legales detectadas. En 2018 se realizaron 42 866 inspecciones del trabajo y se detectaron 116 618 violaciones (frente a las 40 386 inspecciones y las 100 336 violaciones de 2017), se presentaron ante los tribunales laborales 1 531 casos (con respecto a 1 583 en 2017), de los cuales se resolvieron 798 (frente a los 574 de 2017). La Comisión toma nota de que el resultado de los casos remitidos a los tribunales se limitó a la imposición de multas, y de que la cuantía de las sanciones impuestas en 2018 ascendió a 3,55 millones de taka bangladesíes (aproximadamente 41 268 dólares de los Estados Unidos y un promedio de aproximadamente 52 dólares de los Estados Unidos por resolución). Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno reitera que hay un funcionario jurista en el DIFE encargado del seguimiento de las violaciones de la legislación laboral detectadas por los inspectores del trabajo, que una empresa de asesoría jurídica está afiliada al DIFE, y que se ha previsto establecer una unidad jurídica en el DIFE. El Gobierno indica que se ha propuesto que esta unidad se componga de 17 funcionarios juristas. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no proporciona una respuesta en relación con la solicitud de la Comisión de información sobre toda medida adoptada o prevista para asegurar que las sanciones impuestas por violaciones de la legislación laboral sean suficientemente disuasorias, incluyendo sanciones que no sean multas. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que suministre información sobre toda medida adoptada o prevista con el fin de asegurar que las sanciones por las violaciones de la legislación laboral sean suficientemente disuasorias y de mejorar los procedimientos para la aplicación efectiva de las disposiciones legales. A este respecto, también pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados con vistas a establecer una unidad jurídica en el DIFE, incluso sobre el número de miembros del personal y sus funciones. Por último, pide al Gobierno que siga suministrando información sobre el resultado concreto de los casos remitidos a los tribunales del trabajo (como la imposición de multas o penas de prisión) y que especifique las disposiciones legales con las que están relacionadas.**

La Comisión tomó nota anteriormente que los funcionarios del Departamento de Trabajo (DOL) se ocupaban de los casos de presuntas violaciones de la libertad sindical a través de la conciliación y pidió información sobre las medidas adoptadas para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la libertad sindical. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, de

conformidad con la Ley del Trabajo, el DOL no interviene en la conciliación relativa a las violaciones de la libertad sindical. La Comisión toma debida nota de esta información y remite a sus comentarios acerca de los Convenios núms. 87 y 98.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, la cual reitera el contenido de su anterior solicitud adoptada en 2019.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Congo

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1999)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Ausencia de información práctica que permita evaluar el funcionamiento de la inspección del trabajo en lo que respecta a las disposiciones del Convenio y las disposiciones legales nacionales pertinentes. La Comisión toma nota de la información actualizada en relación con el número y la distribución geográfica y por categoría del personal de la inspección del trabajo. Destaca, en comparación con los datos que figuran en su memoria recibida en 2008, una disminución significativa del personal de la inspección del trabajo, en particular de los inspectores de trabajo (de 75 a 55) y de los controladores principales (de 96 a 72). La Comisión recuerda que, según el *artículo 10 del Convenio*, para que las funciones del servicio de la inspección del trabajo sean eficaces, se deberá fijar el número de inspectores del trabajo, teniendo en cuenta, entre otros criterios: el número, la naturaleza, la importancia y la situación de los establecimientos sometidos al control de la inspección; el número y la complejidad de las disposiciones legales cuya aplicación debe garantizarse; los medios materiales de ejecución disponibles para los inspectores y las condiciones prácticas en las que deberán efectuarse las visitas de inspección.

Si las disposiciones legales relativas a la inspección del trabajo, a sus atribuciones y a sus cargos están disponibles, cabe constatar, sin embargo, la ausencia de información cifrada sobre los demás criterios establecidos en el *artículo 10* y, según la propia opinión del Gobierno, no existen medidas particulares para dar efecto a las disposiciones del *artículo 11* sobre las condiciones materiales de trabajo de los inspectores del trabajo. Estos últimos no gozan de los medios de transporte necesarios para el ejercicio de sus funciones. La Comisión toma nota de que según el Gobierno, a partir de ahora, los gastos de viaje y los gastos accesorios serán reembolsados por la autoridad competente previa presentación de los justificativos necesarios, lo que no siempre había sido el caso, según la memoria del Gobierno recibida en 2008.

La Comisión solicita una vez más al Gobierno, que en su próxima memoria, proporcione toda la información disponible a fin de evaluar el nivel de aplicación del Convenio tanto en la legislación como en la práctica. Estas informaciones deberán centrarse, en particular, en: i) la distribución geográfica actualizada del personal que desempeña funciones de inspección previstas en el párrafo 1 del artículo 3 del Convenio; ii) la distribución geográfica de los establecimientos sujetos a inspección o, por lo menos, de aquellos respecto de los cuales el Gobierno estima que las condiciones de trabajo requieren una protección especial de parte de la inspección del trabajo; iii) la frecuencia, el contenido y el número de participantes en las formaciones impartidas a los inspectores del trabajo en el curso de sus carreras; iv) el nivel de remuneración y las condiciones de avance en la carrera de estos últimos con respecto a otros funcionarios públicos que asumen responsabilidades similares; v) la parte del presupuesto nacional asignado a las funciones de inspección del trabajo; vi) la descripción de los casos en los cuales los inspectores realizan visitas a las empresas, del procedimiento a seguir y de los medios de transporte que utilizan a tal efecto, de las actividades que ejercen y del resultado de estas, y vii) la parte de las actividades de control de la legislación realizadas por los inspectores con respecto a la de sus actividades de conciliación.

Además, la Comisión solicita al Gobierno que comunique copias de todos los informes de actividad de inspección realizados por las direcciones regionales, incluyendo los informes mencionados en sus memorias recibidas por la OIT en 2008 y 2011; copia del proyecto o del texto definitivo del estatuto particular de los inspectores del trabajo; copias de los proyectos de texto de enmiendas del Código del Trabajo, así como el memorándum cuyo envío a la OIT anuncia el Gobierno, con el fin de lograr un mejor funcionamiento de la inspección del trabajo.

Para establecer un sistema de inspección del trabajo que responda a los objetivos socioeconómicos propuestos por el Convenio, la Comisión solicita encarecidamente al Gobierno que despliegue todos los esfuerzos posibles para adoptar las medidas necesarias para la implementación de las medidas descritas en las observaciones generales formuladas en 2007 (sobre la necesidad de una cooperación eficaz entre los servicios de inspección del trabajo y los órganos judiciales), en 2009 (sobre la necesidad de disponer de datos estadísticos relativos a los establecimientos industriales y comerciales sujetos a la inspección del trabajo y al número de trabajadores incluidos, así como informaciones básicas que permitan evaluar la aplicación del Convenio en la práctica), y en 2010 (sobre la publicación y el contenido de un informe anual sobre el funcionamiento de los servicios de inspección del trabajo). La Comisión recuerda una vez más al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT y de solicitar, en el marco de la cooperación financiera internacional, un apoyo financiero con el fin de dar el estímulo necesario para el establecimiento y el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo. La Comisión agradecería al Gobierno que comunique información relativa a cualquier progreso alcanzado o sobre cualquier dificultad encontrada.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Dominica

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Artículos 3, 6, 7, 10 y 16 del Convenio. Número, condiciones de servicio y funciones de los inspectores del trabajo. Número de visitas de inspección. La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno de que el Departamento de Trabajo no puede incrementar su personal y que los inspectores cumplen funciones en todos los sectores de la administración del trabajo. El Gobierno también señala que se realizan todos los esfuerzos para asegurar que los inspectores actúan profesionalmente. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que indique los criterios y procedimientos para la contratación de los inspectores del trabajo y que indique específicamente las actividades de formación que se les imparte al ingresar en el servicio y durante el empleo. Sírvase también indicar de qué modo se asegura que las condiciones relativas a la remodelación y al desarrollo profesional de los inspectores del trabajo reflejan la importancia y características específicas de sus obligaciones, y tienen en cuenta el mérito personal.**

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el tiempo y recursos que insumen las actividades de mediación/conciliación de los conflictos laborales en relación con las funciones principales de la inspección establecidas en virtud de este convenio. La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que, de conformidad con el artículo 3, párrafo 2, ninguna otra función que se encomienda a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, de manera alguna el cumplimiento efectivo de estas últimas. Además, pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar que todos los lugares de trabajo se inspeccionen con la frecuencia y el esmero necesarios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Convenio.

Artículo 15. Obligación de confidencialidad. En relación con los comentarios anteriores sobre esta cuestión, la Comisión toma nota de que en la memoria del Gobierno que no se ha registrado ninguna modificación a la legislación para dar efecto a este artículo del Convenio y que la cuestión debe ser tratada por la Comisión Consultiva de Relaciones Laborales. El Gobierno informa además que el Departamento y la Inspección del Trabajo siempre han mantenido una estricta confidencialidad. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para complementar la legislación, de manera de dar pleno efecto al artículo 15 del Convenio, mantener a la Oficina informada de todo progreso realizado a este respecto y comunicar copia de todo proyecto pertinente de ley o de un texto definitivo que se haya adoptado.**

Artículos 5, a), 17, 18, 20 y 21. Cooperación con la administración de justicia y cumplimiento efectivo de sanciones adecuadas. Publicación y contenido del informe anual. La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno de que se adoptarán medidas para mejorar la calidad del informe anual sobre los servicios de inspección. **La Comisión espera que el Gobierno hará todo lo posible para asegurar que se elabore y publique un informe anual sobre la labor de los servicios de la inspección del trabajo, que contenga información sobre todas las cuestiones enumeradas en el artículo 21 del Convenio, especialmente, estadísticas de las visitas de inspección, infracciones y sanciones impuestas, así como sobre los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.** La Comisión señala a la atención del Gobierno a este respecto la orientación prevista en el párrafo 9 de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) en relación con el tipo de información que debería incluirse en los informes anuales de la inspección del trabajo.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Eslovenia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1992)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1992)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la inspección del trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 81 (inspección del trabajo) y 129 (inspección del trabajo en la agricultura) en un solo comentario.

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

Legislación. La Comisión tomó nota de las reformas legislativas en relación con la Ley sobre la Inspección del Trabajo (LIA) de 2014 y pidió al Gobierno que indicara en qué medida los inspectores del trabajo están vinculados por los principios generales establecidos en virtud de la Ley sobre la Inspección (IA), así como de qué manera las disposiciones redundantes o contradictorias de la IA y la LIA se aplican en la práctica a la labor diaria de los inspectores del trabajo.

La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno se refiere al artículo 3 de la LIA en el que se establece que a menos que se disponga otra cosa en la LIA, el ejercicio de las funciones de la inspección y de

los inspectores estará sujeto a las disposiciones de la IA que rigen la inspección, las disposiciones que rigen el procedimiento administrativo general y las disposiciones del reglamento específico que rige la supervisión de los servicios individuales de inspección que funcionan dentro de la inspección. A este respecto, el Gobierno señala que los inspectores realizan sus labores con arreglo a la LIA, pero que para las cuestiones que no regula esta ley llevan a cabo las inspecciones con arreglo a la IA. A este respecto, la Comisión toma nota de que las calificaciones de los inspectores, el inicio de las inspecciones, las facultades adicionales, incluida la confiscación de documentos, los registros de inspección y las entidades que pueden ser objeto de inspección están cubiertos por la LIA (artículos 9-11 y 13-15), mientras que los procedimientos de inspección y el acceso a los lugares de trabajo están regulados por la IA. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno.

Artículo 3, 1), a), b) y 2), del Convenio núm. 81 y artículo 6, 1), a), b) y 3), del Convenio núm. 129. Funciones encomendadas a los inspectores del trabajo. Funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo en relación con la inmigración. La Comisión tomó nota con preocupación de que los inspectores del trabajo podían imponer multas a los trabajadores migrantes por la realización de un trabajo que infringe la Ley de Empleo, Trabajo por Cuenta Propia y Trabajo de los Trabajadores Extranjeros (ESWAA) (artículos 51, 60, 61, 63 y 66), y estaban obligados a informar a las autoridades policiales cuando sus actividades de supervisión les hacen sospechar de la residencia ilegal de trabajadores migrantes (artículo 44, 4)). Pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que los deberes de control de la inspección del trabajo con arreglo a la ESWAA no perjudican el ejercicio de su función principal de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en relación con las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores. También solicitó información sobre la manera en la que la inspección del trabajo vela por el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores en relación con los derechos de los trabajadores migrantes.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que las sanciones por infracción de la ESWAA no afectan a la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes ni a su derecho a unas condiciones de trabajo adecuadas. De conformidad con el artículo 19, 1)-2 de la LIA, los inspectores pueden prohibir que el trabajador interesado trabaje hasta que se corrija la irregularidad si durante una inspección detectan que el empleador permite que un extranjero o una persona sin la nacionalidad esté trabajando contraviniendo las normas que rigen el empleo de extranjeros. Según el informe anual de actividades de inspección de 2019 (informe anual), los inspectores detectaron 49 infracciones en 2019, en comparación con 29 en 2018. El Gobierno también señala que en 2018 y 2019 fueron pocos los casos en los que la inspección del trabajo impuso sanciones a trabajadores migrantes por esas infracciones. Asimismo, el Gobierno indica que un trabajador migrante cuyo contrato de empleo se determina que se declare nulo y sin efecto con arreglo al artículo 23 de la Ley sobre la Relación de Empleo (ERA) solo disfruta de la protección de los derechos laborales si prueba ante los tribunales la existencia de una relación de empleo.

La Comisión recuerda que, con arreglo al artículo 3, 1) y 2), del Convenio núm. 81 y el artículo 6, 1) y 3), del Convenio núm. 129, la función del sistema de inspección del trabajo es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en relación con las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores mientras realizan su trabajo, y que ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales. También recuerda que ni el Convenio núm. 81, ni el Convenio núm. 129 contienen la menor disposición que sugiera la exclusión de trabajador alguno de la protección de la inspección del trabajo a causa del carácter irregular de su relación laboral (Estudio General de 2006, Inspección del trabajo, párrafo 77). La Comisión se refiere al párrafo 452 de su Estudio General de 2017, Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, en el que se señala que es posible que los trabajadores que se encuentren en una situación vulnerable sean reacios a colaborar con los servicios de inspección del trabajo si temen que las actividades de inspección entrañen consecuencias negativas para ellos, como la pérdida de su empleo o la expulsión del país. **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que ninguna función que se encomiende a los inspectores del trabajo interfiere en el objetivo fundamental de velar por la protección de los trabajadores de conformidad con los deberes principales establecidos en el artículo 3, 1), del Convenio núm. 81 y el artículo 6, 1), del Convenio núm. 129. Solicita al Gobierno que proporcione más información específica sobre el número de casos en los que se han impuesto sanciones a trabajadores migrantes, así como sobre las infracciones cometidas y las sanciones impuestas. La Comisión pide de nuevo al Gobierno que transmita información sobre la manera en que los servicios de inspección del trabajo garantizan la aplicación de las obligaciones de los empleadores en relación con los derechos de los trabajadores migrantes, en particular en lo que respecta a los que están en situación irregular o no tienen un contrato de trabajo, incluida información específica sobre el pago de las remuneraciones y de cualquier otra prestación debida por el trabajo realizado.**

Artículos 6 y 10 del Convenio núm. 81 y artículos 8 y 14 del Convenio núm. 129. Número de inspectores del trabajo y condiciones de servicio. Estabilidad e independencia de los inspectores del trabajo. La Comisión tomó nota del descenso continuo del número de inspectores del trabajo y su enorme carga de trabajo, así como de las cuestiones relacionadas con la presión externa a la que tienen que hacer frente los inspectores del trabajo tanto por parte de los demandantes como de los empleadores, tal como se documenta en el informe

anual para 2017. Pidió al Gobierno que adoptara medidas para garantizar que el número de inspectores del trabajo resulta suficiente para asegurar el desempeño efectivo de las funciones de la inspección, y que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para abordar la presión a la que tienen que hacer frente los inspectores del trabajo.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que el número de puestos aprobados en la inspección del trabajo aumentó, pasando de 106 en 2017 a 121 en 2019, y de que los procedimientos de contratación están en curso. Según el informe anual de 2019, la inspección del trabajo cuenta con 120 empleados, incluidos 91 inspectores (81 en 2018), y el número de empresas aumentó, pasando de 215 354 en 2018 a 220 236 en 2019. En el informe anual también se señala que los inspectores, en particular los que se encargan de controlar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales y los asuntos sociales, aún tienen que hacer frente a dificultades para tramitar sin demora todas las solicitudes. En 2019, la inspección del trabajo recibió 7 215 quejas, de las cuales alrededor del 80 por ciento eran competencia de los inspectores que controlan las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. En el informe anual de 2019 también se indica que el número de estos inspectores ha aumentado en los últimos años en respuesta a su gran carga de trabajo, pero que se ha producido una reducción del número de inspectores en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) (41 en 2008 y 31 en 2019). A este respecto, en el informe anual se señala que se adoptarán medidas para reforzar las inspecciones en materia de SST.

La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que una evaluación de los riesgos realizada en relación con la labor de la inspección puso de relieve que casi todos los empleados de la inspección del trabajo, y en particular los inspectores, están expuestos al riesgo de violencia por parte de terceros debido a la naturaleza de su trabajo. A fin de abordar esto, la inspección del trabajo ha adoptado medidas para prevenir el acceso no autorizado a sus oficinas, ha redactado instrucciones esbozando medidas para reducir esa violencia, y ha organizado conferencias y talleres sobre la gestión del estrés, la comunicación en situaciones difíciles y otras cuestiones pertinentes. En relación con la protección contra las agresiones, algunas inspecciones las realizan dos inspectores o se llevan a cabo junto con otras autoridades de control, y los inspectores también pueden solicitar la presencia de policías durante la inspección. Asimismo, el Gobierno señala que, además de las disposiciones sobre la independencia de los inspectores previstas en la IA y la LIA, ciertas inspecciones las realizan inspectores de la oficina central en lugar de inspectores de las unidades locales si se considera necesario evitar la influencia externa de las partes interesadas locales. Sin embargo, la Comisión también toma nota de que en el informe anual de 2019 se indica que los inspectores del trabajo continúan abrumados por la cantidad de casos que se les asignan y tienen que hacer frente a un nivel significativo de presión externa tanto de los demandantes como de los empleadores en forma de insultos, malas conductas y agresividad en relación con cuestiones que están más allá de su mandato. **Tomando nota del aumento del número de inspectores entre 2017 y 2019, la Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para garantizar que el número de inspectores del trabajo es suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones de la inspección, tanto en lo que respecta a los inspectores que controlan las condiciones de trabajo y las relaciones laborales como en lo que respecta a los inspectores en materia de SST. También pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto. Además, la Comisión insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para abordar las cuestiones planteadas en el informe anual de 2019 en relación con la violencia, el acoso y otras presiones externas a las que tienen que hacer frente los inspectores del trabajo, incluso con miras a garantizar su independencia de influencias externas impropias.**

Artículo 12, 1), b), del Convenio núm. 81 y artículo 16, 1), b), del Convenio núm. 129. Acceso a los establecimientos sujetos a inspección. La Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 21 de la IA en relación con los negocios y otras instalaciones que no pertenecen a la persona responsable, las personas que poseen locales comerciales, locales de producción u otros locales o tierras podían rechazar el acceso libre de los inspectores en determinadas condiciones. La Comisión toma nota de que en respuesta a su solicitud el Gobierno señala que una inspección solo puede denegarse en casos excepcionales previstos en el artículo 21 de la IA. El Gobierno también indica que si de forma no justificada una persona se niega a permitir una inspección puede ser objeto de las mismas medidas que un testigo que se niega a testificar, y la inspección puede llevarse a cabo en contra de su voluntad. En relación con sus comentarios anteriores sobre la LIA y la IA, la Comisión toma nota de que la LIA no contiene disposiciones relacionadas con el acceso a los lugares de trabajo sujetos a inspección. La Comisión recuerda que, en virtud del artículo 12, 1), b), del Convenio núm. 81 y del artículo 16, 1), b), del Convenio núm. 129, los inspectores del trabajo deberían estar autorizados para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección con el fin de garantizar de manera eficiente la protección de los trabajadores, y que estos artículos del Convenio no permiten ninguna restricción. La Comisión se refiere al párrafo 266 de su Estudio General de 2006, Inspección del trabajo, y recuerda que lo único que pueden conseguir las diversas restricciones impuestas por la legislación o la práctica al derecho de entrada de los inspectores en los lugares de trabajo es dificultar el logro de los objetivos que el Convenio asigna a la inspección del trabajo. **La Comisión insta de nuevo al Gobierno a adoptar medidas para poner la legislación nacional en conformidad con el artículo 12 del Convenio núm. 81 y el artículo 16 del Convenio núm. 129 a fin de garantizar que los inspectores del trabajo estén autorizados para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para**

suponer que está sujeto a inspección. Entre tanto, pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la aplicación del artículo 21 de la IA en la práctica, indicando el número de veces que no se ha dejado acceder a los inspectores a los lugares de trabajo con arreglo a este artículo, los motivos aducidos para cada negativa con arreglo a una o más de las excepciones previstas en el artículo 21, así como información sobre el resultado de todos los procedimientos de revisión de cualquier denegación.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Federación de Rusia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1998)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR), recibidas el 30 de septiembre de 2020. La Comisión toma nota de que la KTR se refiere a las limitaciones de la labor de los servicios estatales de inspección del trabajo en el contexto de la pandemia, incluida la presunta negativa de los servicios estatales de inspección del trabajo a responder a las quejas de los trabajadores presentadas durante la pandemia, así como al aumento de las violaciones de los derechos laborales. La Comisión toma nota asimismo que la KTR plantea preocupaciones relacionadas con el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo, entre otras cosas: i) la insuficiencia del número de inspectores estatales en relación con la ampliación de sus funciones y su carga de trabajo; ii) las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo en comparación con la de otros funcionarios públicos de las autoridades federales que operan a nivel regional; iii) las restricciones existentes en las facultades de los inspectores del trabajo, incluido el alcance de las inspecciones y sus implicaciones prácticas, y iv) la insuficiente información en los Informes sobre la Labor de los Servicios Estatales de Inspección del Trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios en respuesta a estas graves acusaciones.**

Desarrollos legislativos. La Comisión toma nota de las observaciones de la KTR en las que se indica que se introducirán nuevos requisitos para la realización de inspecciones mediante la Ley Federal núm.248-FZ, de 31 de julio de 2020, sobre la Vigilancia Estatal (Supervisión) y la Vigilancia Municipal en la Federación de Rusia, que entrará en vigor el 1.º de julio de 2021 (Ley Federal núm. 248-FZ). La Comisión toma nota de que, según las observaciones de la KTR, esta ley también contiene posibles restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto de las observaciones de la KTR. Además, pide al Gobierno que transmita una copia de la Ley Federal núm. 248-FZ.**

Al no haber recibido otra información complementaria, la Comisión reitera sus comentarios adoptados en 2019 que se reproducen a continuación.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación de Trabajo de Rusia (KTR), recibidas el 26 de septiembre de 2019. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.**

Artículos 3, 1), 6, 10 y 16 del Convenio. Número de inspectores del trabajo y cobertura de los lugares de trabajo por las visitas de inspección del trabajo. En su comentario anterior, la Comisión observó que el número de inspectores del trabajo había disminuido continuamente durante varios años, pasando de 2 680 a 2 102 entre 2012 y 2016. Tomó nota asimismo de que, según el informe de 2016 del Servicio Federal de Trabajo y Empleo (Rostrud), el número de inspectores del trabajo era insuficiente para lograr una cobertura adecuada de los lugares de trabajo por las visitas de inspección del trabajo, lo que a menudo se traducía en la verificación y el control de documentos en las oficinas del Rostrud, en lugar de en la realización de visitas de inspección del trabajo en los lugares de trabajo. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, según la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, el número real de inspectores del trabajo seguía disminuyendo, pasando a 1 835 inspectores en 2018. La Comisión toma nota de que, según el informe de 2018 del Rostrud, la rotación del personal afecta a la eficiencia de las actividades de inspección del trabajo. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar la contratación de un número adecuado de inspectores del trabajo, a fin de asegurar que los lugares de trabajo se inspeccionen con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes. Pide al Gobierno que continúe comunicando información sobre el número de inspectores del trabajo. Además, la Comisión le pide información sobre las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo (incluidos los salarios, las prestaciones y las perspectivas profesionales), en comparación con los funcionarios públicos que desempeñen funciones en otros servicios públicos (como los inspectores de impuestos y la policía), así como sobre los motivos de la elevada tasa de desertión de los inspectores del trabajo.**

Artículos 7, 17 y 18. Aplicación de las disposiciones de la legislación laboral. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de la discrepancia entre el número de casos notificados por los servicios de inspección del trabajo, el número de investigaciones iniciadas y el número de condenas. Tomó nota de la indicación del Gobierno referida a que a menudo no se incoaban las causas penales, ya que no podía establecerse una intención delictiva. En lo que respecta a los casos administrativos, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno de que algunas veces no se procesaban debido a la falta o al carácter incompleto de los documentos en los informes sobre incumplimientos preparados por los servicios de inspección del trabajo,

y de que las decisiones sobre el cierre de los casos administrativos a menudo se comunicaban demasiado tarde para que los servicios de inspección del trabajo presentaran recursos en los plazos establecidos.

La Comisión toma nota de que, sobre la base de la información proporcionada por el Gobierno, seguía habiendo una discrepancia considerable entre el número de expedientes enviados a la fiscalía por la inspección federal del trabajo (7 580) y el número de causas penales incoadas (518), y de que la memoria del Gobierno no hace referencia al número de condenas reales. La Comisión toma nota asimismo de que, en 2018, las autoridades judiciales han cancelado un número considerable de actos de inspección, órdenes, decretos, conclusiones y otras decisiones de los inspectores del trabajo (1 206). **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento deben velar los inspectores del trabajo. Pide una vez más al Gobierno que suministre información sobre las medidas concretas adoptadas para abordar las deficiencias detectadas, como la formación para los inspectores del trabajo sobre el establecimiento y la finalización de los informes de incumplimiento, incluida la recopilación de las pruebas necesarias; la mejora de las actividades de comunicación y coordinación con el Poder Judicial sobre las pruebas necesarias para establecer y procesar efectivamente las violaciones de la legislación laboral, así como la necesidad de comunicar oportunamente el resultado de los casos a los servicios de inspección del trabajo. La Comisión pide al Gobierno que proporcione estadísticas concretas sobre los casos administrativos y penales notificados por los servicios de inspección del trabajo, con inclusión de las disposiciones legales pertinentes, las investigaciones y los procedimientos iniciados y las sanciones impuestas como consecuencia. La Comisión pide asimismo información sobre los motivos por los que se ha cancelado un número considerable de decisiones adoptadas por los inspectores del trabajo.**

Artículos 12 y 16. Facultades y prerrogativas de la inspección del trabajo. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que el artículo 357 del Código del Trabajo solo autoriza a los inspectores del trabajo a entrevistar a los empleadores (y no a los trabajadores), y de que la Ley Federal núm. 294-FZ, el Código del Trabajo y el reglamento núm. 875 prevén numerosas restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo, incluida la libre iniciativa de los inspectores del trabajo de efectuar inspecciones sin previa notificación (artículos 9, 12) y 10, 16), de la Ley núm. 294-FZ), y el libre acceso de los inspectores del trabajo a los lugares de trabajo (sin una orden de una autoridad superior) a cualquier hora del día o de la noche (artículos 10, 5) y 18, 4), de la Ley núm. 294-FZ). También tomó nota de las limitaciones con respecto a los motivos por los que las visitas de inspección no programadas pueden realizarse (artículo 360 del Código del Trabajo; artículo 10, 2), de la Ley núm. 294-FZ, y artículo 10 del reglamento núm. 875). La Comisión tomó nota asimismo de que, de conformidad con el artículo 19, 6), 1) y 2), del Código de Delitos Administrativos, los inspectores del trabajo pueden incurrir en responsabilidad administrativa en el caso de que no se observen algunas de estas restricciones, por ejemplo, cuando efectúen inspecciones del trabajo por motivos distintos de los permitidos por ley. La Comisión instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias para poner estas leyes en conformidad con los artículos 12 y 16 del Convenio.

La Comisión toma nota de la referencia del Gobierno relativa a la adopción de un enfoque basado en los riesgos en la labor de los servicios de inspección del trabajo. A este respecto, toma nota de que la resolución núm. 197, de febrero de 2017, sobre la introducción de cambios a ciertas leyes de la Federación de Rusia, prevé que dependiendo de la evaluación de los riesgos, las inspecciones programadas pueden no efectuarse con más frecuencia que: i) una vez cada dos años para los lugares de trabajo considerados de alto riesgo; ii) una vez cada tres años para los lugares de trabajo considerados de riesgo significativo; iii) una vez cada cinco años para los lugares de trabajo considerados de riesgo medio, y iv) una vez cada seis años para los lugares de trabajo considerados de riesgo moderado. Además, los lugares de trabajo en los que se considera que el nivel de riesgo es bajo, las inspecciones programadas no se permiten. A este respecto, la Comisión toma nota de que, de conformidad con las enmiendas introducidas por la Ley Federal núm. 480-FZ, de 25 de diciembre de 2018, a la Ley Federal núm. 294-FZ, las inspecciones no pueden programarse para las empresas pequeñas y medianas de bajo riesgo. La Comisión también toma nota de que, en 2018, se incoaron 37 casos, en virtud del artículo 19, 6), 1), contra funcionarios de los servicios estatales de inspección del trabajo por incumplir los requisitos relativos al procedimiento de vigilancia estatal. **Recordando y enfatizando la importancia de autorizar plenamente a los inspectores del trabajo para que realicen visitas sin notificación previa a fin de garantizar la vigilancia efectiva, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para poner la legislación nacional en conformidad con los artículos 12 y 16 del Convenio. En particular, la Comisión insta al Gobierno a que garantice que se autorice a los inspectores del trabajo a: i) realizar visitas sin notificación previa, en consonancia con el artículo 12, 1), a) y b), del Convenio; ii) interrogar tanto a los empleadores como al personal, de conformidad con el artículo 12, 1), c), i), y iii) permitir que las inspecciones del trabajo se efectúen con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes, con arreglo al artículo 16. La Comisión pide asimismo al Gobierno que suministre información sobre el impacto del sistema de inspección basado en los riesgos en la cobertura de los lugares de trabajo por los servicios de inspección del trabajo. A este respecto, pide al Gobierno que facilite estadísticas sobre el número de inspecciones del trabajo realizadas cada año desde el establecimiento de este sistema, indicando el número de inspecciones efectuadas en las empresas pequeñas, medianas y grandes. La Comisión pide al Gobierno que comunique**

más información sobre los casos presentados en virtud del artículo 19, 6), 1), del Código de Delitos Administrativos, indicando los requisitos de la legislación sobre el control estatal que se incumplieron y especificando en particular las violaciones relacionados con la realización de inspecciones del trabajo por motivos distintos de los permitidos por ley y las sanciones impuestas a los inspectores sobre la base de esas violaciones.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, en la que reitera el contenido de su anterior solicitud aprobada en 2019.

Granada

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1979)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Artículos 20 y 21 del Convenio. Establecimiento, publicación y comunicación a la OIT de los informes anuales de los servicios de inspección. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, a pesar de sus reiterados comentarios sobre este asunto, no se había transmitido a la OIT ningún informe anual de los servicios de la inspección del trabajo desde 1995. La Comisión toma nota de que el Gobierno subraya la importancia de establecer, publicar y transmitir anualmente estos informes, pero añade que los informes anuales que se están elaborando actualmente no contienen todos los asuntos exigidos en virtud del artículo 21. **La Comisión insta al Gobierno a que señale las medidas adoptadas o previstas para garantizar que los informes anuales de inspección se publiquen y transmitan a la OIT de conformidad con los requisitos exigidos en los artículos 20 y 21 del presente Convenio. La Comisión recuerda al Gobierno, una vez más, que puede procurarse la asistencia técnica de la OIT a estos efectos.**

La Comisión pide al Gobierno que, en cualquier caso, comunique información estadística, lo más detallada posible, sobre las actividades de los servicios de la inspección del trabajo (instalaciones industriales y comerciales sujetas a inspección, número de inspecciones realizadas, infracciones detectadas y disposiciones legales infringidas, sanciones aplicadas, número de accidentes, y enfermedades profesionales, etc.) a fin de que la Comisión pueda llevar a cabo una evaluación informada sobre la aplicación del Convenio en la práctica.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Haití

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1952)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP), recibidas el 1.º de septiembre de 2019, en las que reitera sus observaciones de 2016, 2017 y 2018 y añade que la situación ha empeorado.

Artículos 3, 12, 13, 15, 16, 17 y 18 del Convenio. Ejercicio de las principales funciones de la inspección del trabajo. Sanciones apropiadas. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de las indicaciones del Gobierno sobre los obstáculos con que se tropezaba para aplicar el Convenio en la práctica, incluido el número insuficiente de inspectores del trabajo, y pidió al Gobierno que proporcionara información detallada con datos estadísticos sobre la planificación y la realización de visitas de inspección sistemáticas en todo el país, incluidas las zonas francas, y sus resultados. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la planificación y realización de visitas de inspección en dos de los 10 departamentos del país en varios sectores de actividad, en particular: i) en el departamento Oeste, 64 visitas de inspección a establecimientos (32 primeras visitas y 32 visitas de actualización) en 2017, 16 visitas (incluidas 11 en el sector textil), 31 intervenciones puntuales en empresas y 24 investigaciones en 2018; y 42 inspecciones programadas y 10 servicios de asesoramiento en 2019, y ii) en el departamento Noreste, 10 primeras visitas y 10 visitas de seguimiento en 2018. El Gobierno indica que el principal objetivo de la inspección del trabajo en este periodo ha sido la corrección de los incumplimientos antes que la imposición de sanciones. La Comisión observa también que la CTSP indica en sus observaciones que los inspectores no proporcionan asesoramiento técnico a los trabajadores y empleadores, sino que se limitan a calcular las prestaciones estatutarias debidas en los conflictos entre empleadores y trabajadores. La CTSP indica además que no hay estadísticas sobre la inspección del trabajo en el país, que no tiene conocimiento de ninguna planificación o ejecución de inspecciones sistemáticas en todo el país y que, en la práctica, la inspección del trabajo solo existe en el sector textil. **Al tiempo que toma debida nota de los progresos realizados desde 2017 por los servicios de la inspección del trabajo del país, en particular en lo que respecta a la planificación y realización de visitas a dos de los diez departamentos del país, la Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para ampliar gradualmente la planificación y la realización de las visitas de inspección a todas las regiones y sectores económicos del país. La Comisión también pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluidas estadísticas sobre el número de visitas**

de inspección previstas y realizadas, desglosadas por sector, así como detalles sobre los resultados de esas visitas, incluidas los requerimientos, los procedimientos judiciales incoados o recomendados y las sanciones impuestas y aplicadas. La Comisión también pide al Gobierno que se asegure de que, en sus visitas de inspección, los inspectores desempeñen sus funciones principales de conformidad con el artículo 3 del Convenio.

Artículos 6, 10 y 11. *El personal y otros medios materiales a disposición de la inspección laboral.* La Comisión observa que el Gobierno indica, en respuesta a sus observaciones anteriores que: i) entre 2014 y 2017, gracias al proyecto de fomento de la capacidad del Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo (MAST), dirigido por la OIT, se ha creado un equipo de 20 funcionarios, incluidos 12 inspectores sobre el terreno y 8 instructores; ii) en 2018 se ha proporcionado medios de transporte (seis motocicletas y un automóvil) a algunas oficinas regionales del MAST y se prevé que se haga lo posible por proporcionar a todos los servicios de inspección los medios necesarios para garantizar la presencia de la inspección del trabajo en los lugares de trabajo, y iii) se prevé una revisión al alza de los sueldos de los inspectores del trabajo en las mismas condiciones que los demás inspectores de la administración pública. La Comisión toma nota de la observación de la CTSP de que el Gobierno no ha hecho ningún esfuerzo por modificar la situación de los inspectores de trabajo a fin de proporcionarles mejores condiciones de empleo, como un salario digno, una garantía de empleo productivo y prestaciones sociales, lo que podría poner en peligro la independencia de los inspectores. **La Comisión pide al Gobierno que siga esforzándose por aumentar gradualmente el número de inspectores y los medios materiales de ejecución de que disponen para poder desempeñar eficazmente las funciones del servicio de inspección. La Comisión también pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para mejorar las condiciones de servicio de los inspectores, incluido el aumento de su remuneración. A este respecto, pide al Gobierno que facilite información sobre las escalas de remuneración y las perspectivas profesionales de los inspectores del trabajo, en comparación con los funcionarios públicos que desempeñan funciones similares en otros servicios gubernamentales, como los inspectores fiscales y la policía.**

Artículos 6, 7, 1), y 15, a). *Contratación de los inspectores. Prohibición de interés directo o indirecto en las empresas.* En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de que la CTSP señalaba en sus observaciones que la contratación de los inspectores laborales se apoyaba en el «clientelismo». La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, a fin de garantizar la plena aplicación de los artículos 47 a 75 del Decreto de 17 de mayo de 2005 por el que se revisa el Estatuto General de la Función Pública que regula el procedimiento de contratación de los funcionarios públicos, incluidos los inspectores de trabajo, dispone de una estructura administrativa creada a tal efecto, denominada Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OMRH). La Comisión toma nota asimismo de que la CTSP ha reiterado en 2019 sus observaciones anteriores sobre esta cuestión e indica el empeoramiento de la falta de independencia de la inspección laboral respecto de los empleadores. **La Comisión pide al Gobierno que se asegure de que los inspectores de trabajo sean contratados únicamente sobre la base de la capacidad del candidato para desempeñar las tareas que deben cumplir y que tengan la condición y las condiciones de servicio necesarias para que sean independientes de todo cambio de gobierno y de toda influencia externa indebida, de conformidad con el artículo 6 y el párrafo 1 del artículo 7 del Convenio. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre la composición de la OMRH y sobre sus prerrogativas.**

La comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

India

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1949)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 16 de septiembre de 2020. La CSI señala que, como parte de la respuesta a la pandemia de COVID-19, algunos estados (incluidos Uttar Pradesh, Madhya Pradesh, Rajasthan y Gujarat) modificaron su legislación laboral por medio de enmiendas, ordenanzas y órdenes ejecutivas, sin realizar consultas tripartitas ni debates parlamentarios. La CSI indica que los cambios, basados en las disposiciones sobre medidas extraordinarias de la Ley de Fábricas de 1948, socavaban seriamente los derechos de los trabajadores y los dejan sin protección, en particular, en lo atinente a tiempo de trabajo, seguridad y salud y salarios. La CSI también expresa su preocupación sobre las disposiciones adoptadas en el estado de Madhya Pradesh que exceptúa a las «fábricas no peligrosas» de la rutina de inspecciones del Comisionado del Trabajo y permite a estas fábricas presentar en su lugar certificación de terceras partes respecto al cumplimiento de las normas. La CSI indica que esta excepción es una violación del Convenio y que pondrá en peligro la salud y seguridad de los trabajadores. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto.**

Asimismo, la Comisión toma nota de que el proyecto de ley sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) y condiciones de trabajo, del que la Comisión había tomado nota anteriormente, fue adoptado en septiembre de 2020. La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio con base en la nueva legislación adoptada (véanse artículos 12 y 17 *infra*) y en la información disponible en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por el Consejo de Empleadores de la India (CIE), recibidas el 30 de agosto de 2019, y de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2019, así como de la respuesta del Gobierno en relación con las observaciones formuladas por la CSI.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas (CAN), de la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 108.ª reunión (junio de 2019), sobre la aplicación del Convenio, y de las conclusiones adoptadas. En las conclusiones de la CAN, se insta al Gobierno a: i) asegurar que el proyecto de legislación, en particular el Código de Salarios y la Ley sobre SST y Condiciones de Trabajo, esté en conformidad con el Convenio; ii) asegurar que se realicen inspecciones del trabajo eficaces en todos los lugares de trabajo, incluso en la economía informal, y en todas las zonas económicas especiales (ZEE); iii) promover la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo y los empleadores y trabajadores, o sus organizaciones, en particular cuando se trata de la implementación de los informes de inspección; iv) aumentar los recursos a disposición de los servicios de inspección del gobierno central y de los gobiernos de los estados; v) asegurar que los inspectores del trabajo tengan plenos poderes para realizar visitas rutinarias y visitas sin previo aviso y para iniciar procedimientos judiciales; vi) proseguir sus esfuerzos hacia el establecimiento de registros de los lugares de trabajo a nivel central y estatal; vii) comunicar información detallada sobre los progresos realizados respecto de las medidas adoptadas para mejorar el sistema de compilación de datos, permitiendo el registro de datos en todos los sectores; viii) asegurar que el funcionamiento del sistema de autocertificación no impida o interfiera de ninguna manera con los poderes y las funciones de los inspectores del trabajo de realizar visitas regulares y visitas sin previo aviso, en la medida en que esto es solo una herramienta complementaria; ix) presentar a la OIT su informe anual sobre la inspección del trabajo, y x) comunicar información sobre el número de visitas rutinarias y de visitas sin previo aviso, así como sobre las sanciones disuasorias impuestas contra las infracciones, para garantizar la aplicación en la práctica de las protecciones laborales. La CAN también invitó al Gobierno a que aceptara una misión de contactos directos y a que elaborara una memoria, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, sobre los progresos realizados en la aplicación del Convenio en la ley y en la práctica. La Comisión toma nota con **preocupación** la declaración del Gobierno, contenida en su memoria, según la cual no acepta ninguna misión de contactos directos.

Artículos 2 y 4 del Convenio. Inspección del trabajo en las ZEE. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la indicación anterior del Gobierno, según la cual se habían efectuado muy pocas inspecciones en las ZEE y los Comisionados para el Desarrollo seguían ejerciendo facultades de inspección en algunas ZEE. La Comisión toma nota de las observaciones de la CSI, en las que se expresa una preocupación por que las facultades de los inspectores del trabajo estén siendo ejercidas por los Comisionados para el Desarrollo, que tienen la responsabilidad de promover la inversión en las ZEE. La Comisión también toma nota de las observaciones formuladas por el CIE, según las cuales algunas ZEE tienen jurisdicciones en más de un estado, y que debido a esta dificultad administrativa se nombró a los Comisionados para el Desarrollo para supervisar el funcionamiento de las ZEE. El CIE añade que se confieren plenos poderes a los Comisionados para el Desarrollo para hacer cumplir la legislación laboral, a través de inspectores del trabajo designados por los gobiernos locales.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, en respuesta a las preocupaciones expresadas por la CSI, de que los inspectores del trabajo designados por los gobiernos locales en los estados, trabajan de manera independiente, son pagados por los estados y pueden efectuar inspecciones por propia iniciativa, sin previo aviso a los Comisionados para el Desarrollo. La Comisión toma nota asimismo de las indicaciones del Gobierno, en respuesta a la solicitud de la Comisión de garantizar que se realicen inspecciones del trabajo eficaces en todas las ZEE, de que se aumentó de manera sustancial el número de inspecciones en los últimos tres años. A este respecto, la Comisión toma nota con **interés** de la información estadística comunicada por el Gobierno, según la cual se produjo un aumento del número de inspecciones efectuadas en seis de las siete ZEE, de 2016-2017 a 2018-2019; de 0 a 62 en Falta Kolkata; de 26 a 30 en Vishakatapatnam; de 46 a 105 en Mumbai; de 16 a 30 a Noida; de 368 a 2 806 en Knadla; y de 189 a 222 en Chennai. El número de inspecciones efectuadas en la ZEE de Cochin pasó de 22 a 18 en el mismo periodo. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el número de sanciones impuestas sigue siendo bajo y de que no se impusieron sanciones durante este periodo en tres de las siete ZEE. **La Comisión solicita al Gobierno que, en consonancia con las conclusiones de 2019 de la CAN, garantice que se realicen inspecciones del trabajo efectivas en todas las ZEE. Saludando la información ya comunicada, la Comisión solicita al Gobierno que comunique más información estadística detallada sobre el número de inspectores del trabajo responsables de inspecciones en esas zonas, el número de visitas de la inspección, el número y la naturaleza de las infracciones notificadas, el número de sanciones impuestas, las cuantías de las multas impuestas y recaudadas, y la información sobre los procesos penales, si los hubiere. También solicita al Gobierno que siga comunicando información sobre el número de empresas y de trabajadores en cada ZEE. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que transmita información actualizada en la que se indique en qué ZEE se delegaron las facultades**

de inspección del trabajo a los Comisionados para el Desarrollo, e incluso los poderes específicos delegados, y cómo se llevan a cabo las inspecciones en dichas ZEE.

Artículos 4, 20 y 21. *Disponibilidad de información estadística sobre las actividades de los servicios de inspección del trabajo a nivel central y de los estados. Disponibilidad de estadísticas en sectores específicos.* La Comisión toma nota de la referencia del Gobierno, en respuesta a la solicitud anterior de la Comisión de un informe de inspección del trabajo anual, al informe del 2018-2019, publicado por el Ministerio de Trabajo y Empleo, que contiene información estadística sobre las actividades de inspección a nivel central (incluidos el número de inspecciones del trabajo, el número de irregularidades detectadas, el número de procedimientos y de condenas, así como el número de accidentes en las minas). A nivel de los estados, la Comisión toma nota de la información estadística sobre las actividades de la inspección del trabajo comunicada por el Gobierno junto a su memoria (incluidos el número de inspecciones del trabajo en 14 estados y el número de violaciones detectadas, de procedimientos y de sanciones impuestas en 15 estados). Por último, la Comisión saluda la información disponible en el portal web de Shram Suvidha del Ministerio de Trabajo y Empleo, acerca de los establecimientos registrados en nueve estados y de que están en curso discusiones con otros estados en relación con la integración de la información en el portal. La Comisión también toma nota de las observaciones formuladas por la CSI, según las cuales los datos estadísticos aportados no permiten una evaluación del funcionamiento efectivo de los servicios de inspección del trabajo. **La Comisión insta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para garantizar que la autoridad central (a nivel central o a nivel de los estados), publique y remita informes anuales a la OIT sobre las actividades de inspección del trabajo que contengan toda la información requerida por el artículo 21. En consonancia con las conclusiones de 2019 de la CAN, la Comisión alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos hacia la creación de registros de los establecimientos, a nivel central y de los estados. En este sentido, la Comisión también solicita una vez más al Gobierno que comuniqué información detallada sobre los progresos realizados respecto de las medidas adoptadas para mejorar el sistema de compilación de datos de manera que permitan el registro de datos en todos los sectores.**

Artículos 10 y 11. *Medios materiales y recursos humanos a nivel central y de los estados.* La Comisión toma nota con **interés** de la indicación del Gobierno, en respuesta a la solicitud de la Comisión de aumentar los recursos en las inspecciones de los gobiernos central y estatal, de que más de 574 inspectores del trabajo fueron contratados en los niveles estatales en los dos últimos años, llevando el número total de inspectores del trabajo a 3 721. El Gobierno añade que, a nivel central, el número de inspectores del trabajo es de 4 702. La Comisión también toma nota de la información comunicada por el Gobierno en relación con el nivel central y con 19 estados, sobre los medios de transporte o las asignaciones por transporte concedidas, así como sobre los recursos materiales disponibles.

La Comisión toma nota de la declaración del CIE, según la cual la utilización de la tecnología, en particular de la tecnología de la información y comunicación, ha contribuido a promover el cumplimiento. La Comisión también toma nota de las observaciones formuladas por la CSI, según las cuales los recursos humanos y materiales de la inspección del trabajo son inadecuados. Toma nota de la respuesta del Gobierno de que los inspectores, a nivel del gobierno central y en la mayoría de los estados, se dota a los inspectores de vehículos para efectuar las inspecciones. **En consonancia con las conclusiones de 2019 de la CAN, la Comisión solicita al Gobierno que siga adoptando medidas para aumentar los recursos a disposición de las inspecciones de los gobiernos centrales y estatales y que transmita información sobre las medidas concretas adoptadas a ese respecto. También solicita al Gobierno que continúe transmitiendo información sobre el número de inspectores del trabajo, de recursos materiales y de medios de transporte y/o sobre el presupuesto para las asignaciones por viaje de los servicios de inspección del trabajo, a nivel central y de cada estado, y que facilite información estadística sobre los establecimientos sujetos a inspección en los niveles central y estatal.**

Artículos 12 y 17. *Libre iniciativa de los inspectores del trabajo para entrar en los establecimientos sin previo aviso, y discrecionalidad para iniciar un procedimiento judicial sin aviso previo.* La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que garantizara que, en la reforma legislativa en curso, toda legislación elaborada estuviera de conformidad con el Convenio. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en respuesta a esta solicitud, de que, en agosto de 2019, se adoptó el Código sobre Salarios. La Comisión toma nota de que, en virtud de los artículos 51, 5), b), del Código sobre Salarios, los inspectores del trabajo llamados «inspectores facilitadores», pueden inspeccionar los establecimientos «sujetos a las instrucciones o directrices emitidas por el Gobierno correspondiente de vez en cuando». Toma nota asimismo de que el Código sobre Salarios dispone que los inspectores facilitadores deberán, antes de iniciar procedimientos por una infracción, dar a los empleadores una oportunidad para cumplir con las disposiciones del Código, dentro de un determinado límite de tiempo, a través de una instrucción por escrito (artículo 54, 3)).

Asimismo, la Comisión toma nota de la adopción del Código sobre SST y Condiciones de Trabajo el 28 de septiembre de 2020. El citado Código dispone que, sujetos a las reglas emitidas, los inspectores facilitadores pueden ingresar en cualquier lugar utilizado, o sobre el que tienen razones para creer que es utilizado, como lugar de trabajo e inspeccionar y examinar el establecimiento y cualquier local, planta, maquinaria, artículo u otro material pertinente (artículos 35, 1) y 2)). La Comisión toma nota de que, mientras el Código también

confiere a los inspectores facilitadores y a todo funcionario debidamente autorizado la facultad de ingresar en los establecimientos, en cualquier momento durante las horas normales de trabajo o a cualquier otra hora en que se considere necesario, requiere que notifiquen por escrito al empleador antes de realizar un estudio (artículo 20, 1)), y con respecto a las inspecciones en las minas (artículo 41), que comunique, al menos con tres días de antelación, la realización de inspecciones (con el propósito de realizar estudios, nivelar o medir cualquier mina o producto de ella), salvo en situaciones de emergencia en virtud de órdenes escritas por el Inspector Facilitador Jefe. La Comisión toma nota también de que el artículo 110 dispone que un inspector facilitador no iniciará procedimientos judiciales en contra de un empleador por cualquier delito que figure en el Capítulo XII del Código (sobre delitos y sanciones) y le dará la oportunidad de cumplir con las disposiciones pertinentes del Código dentro de un periodo de treinta días a contar de la fecha de la notificación y si el empleador cumple con tales disposiciones dentro del plazo, ningún procedimiento será iniciado en su contra. El artículo 110 dispone también que el plazo para la notificación no se aplica en caso de accidente o si se trata de una infracción de la misma naturaleza que se repite dentro de un periodo de tres años a contar de la fecha en que se cometió la primera infracción. Asimismo, la Comisión toma nota de las estadísticas transmitidas por el Gobierno en relación con el número de condenas y de sanciones impuestas a nivel central y de 11 estados para el periodo de 2016-2019.

La Comisión recuerda que en virtud del *artículo 12, 1), a)*, del Convenio, los inspectores del trabajo estarán autorizados para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección. La Comisión recuerda también que el *artículo 17* del Convenio dispone que, con ciertas excepciones, las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial y los inspectores del trabajo deberán tener la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento. ***La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que los inspectores del trabajo tengan la facultad, en la legislación y en la práctica, y de conformidad con el artículo 12, 1), a) y b), del Convenio, de hacer visitas sin previa notificación. A este respecto, tomando nota de que el Código sobre los Salarios prevé que las inspecciones están sujetas a las instrucciones o directrices emitidas por el Gobierno que corresponda, la Comisión insta al Gobierno a que garantice que las instrucciones emitidas empoderen plenamente a los inspectores del trabajo de conformidad con el artículo 12, 1), a) y b), del Convenio. La Comisión pide también al Gobierno que provea más información sobre el significado del término «estudio» que figura en el artículo 20 del Código sobre SST y Condiciones de Trabajo, y que indique si se exige a los inspectores del trabajo que notifiquen todas las inspecciones por escrito en virtud del Código. También insta al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo puedan iniciar procedimientos judiciales sin previo aviso, cuando se requiera, de conformidad con el artículo 17 del Convenio. A este respecto, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información adicional sobre el significado del término «inspectores facilitadores», incluidas las funciones y facultades de los funcionarios que se desempeñan como tales. Tomando nota de las estadísticas ya proporcionadas, la Comisión solicita al Gobierno que comunique información sobre el número y la naturaleza de las infracciones observadas, el número de sanciones impuestas, las cuantías de las multas impuestas y recaudadas, e información sobre los procesos penales, si los hubiere.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno que reitera el contenido de su solicitud anterior adoptada en 2019.

Kirguistán

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Federación de Sindicatos de Kirguistán (KFTU), recibidas el 30 de septiembre de 2020.

Artículos 12, 16, 17 y 18 del Convenio. Limitaciones y restricciones de la inspección del trabajo. Aplicación efectiva de las sanciones en caso de violación de disposiciones de la legislación laboral. 1. Moratoria sobre las inspecciones del trabajo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria relativa a la adopción de la Decisión del Gobierno núm. 586, de 2018, sobre la introducción de una prohibición temporal sobre la inspección de entidades financieras. La Comisión toma nota con ***profunda preocupación*** de que en la Decisión del Gobierno núm. 586 se prevé esta prohibición temporal sobre las inspecciones de entidades financieras entre el 1.º de enero de 2019 y el 1.º de enero de 2021 (artículo 1). En el preámbulo de dicha Decisión del Gobierno, se indica que el objetivo es: crear condiciones favorables al desarrollo empresarial, mejorar el clima de inversión, respaldar las actividades económicas de las empresas y prevenir la interferencia de los órganos autorizados en las actividades de estas. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según la KFTU, dado que se han prohibido las inspecciones, toda violación de los derechos laborales de los trabajadores solo puede investigarse sobre la base de una denuncia del trabajador, lo que crea condiciones favorables para que los empleadores oculten los casos de violaciones de los derechos laborales. La KFTU afirma además que la moratoria ha tenido un impacto negativo en la seguridad laboral y la prevención de los accidentes de trabajo.

Al tiempo que toma nota de que las inspecciones deben llevarse a cabo en relación con solicitudes formuladas por particulares y entidades jurídicas en lo relativo a la violación de la legislación laboral (artículo 1, 4)), la Comisión recuerda que en el *artículo 16* del Convenio se contempla la realización de inspecciones del trabajo con la frecuencia que sea necesaria para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes. ***Al tiempo que recuerda que imponer una moratoria en la inspección del trabajo constituye una violación grave del Convenio, la Comisión insta al Gobierno a que suprima la prohibición temporal sobre las inspecciones y se asegure de que los inspectores del trabajo puedan llevar a cabo inspecciones con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes, de conformidad con el artículo 16 del Convenio. La Comisión también pide al Gobierno que comunique sus comentarios sobre las observaciones presentadas por la KFTU.***

2. *Otras limitaciones de la inspección del trabajo.* La Comisión tomó nota con anterioridad de que la Ley núm. 72, de 2007 (en su versión modificada), en lo que respecta a la realización de inspecciones en las empresas, contemplaba varias limitaciones de las facultades de la inspección del trabajo y de la realización de inspecciones, incluidas las restricciones relacionadas con: i) la facultad de llevar a cabo inspecciones sin previa notificación (las visitas de inspección programadas deben notificarse al menos diez días antes de la inspección (artículo 6, 6)); ii) la libre iniciativa de los inspectores del trabajo (los inspectores del trabajo necesitan una autorización formal, que se les concede en coordinación con el órgano para el desarrollo de la iniciativa empresarial (artículo 12, 3)); iii) la frecuencia de las inspecciones del trabajo (por ejemplo, no pueden llevarse a cabo inspecciones programadas más de una vez al año en establecimientos considerados de alto riesgo, y no más de una vez cada tres años en establecimientos de riesgo medio (artículo 6, 3)), y en las empresas de nueva creación no pueden llevarse a cabo inspecciones en los tres primeros años de actividad (artículo 6, 8)), y iv) el alcance de las inspecciones, en especial en términos de las cuestiones que pueden examinarse en el curso de las visitas (artículos 6, 5), y 7, 4)). Con arreglo al artículo 20 de la Ley núm. 72, si un tribunal no confirma la existencia de la infracción que un inspector ha observado y si el tribunal considera que esta es el resultado de una falta cometida por el inspector, este será destituido de sus funciones. En el artículo 11 de la Ley núm. 72, se contempla que las inspecciones programadas y no programadas no tienen por objeto imponer sanciones pecuniarias o de otro tipo a las empresas y que, en caso de que se observe una violación de la legislación en el curso de una inspección programada, los inspectores del trabajo deben dirigir una advertencia por escrito a la empresa, solicitando que eliminen la infracción en un plazo de treinta días (tres días, si la violación tiene un efecto en la seguridad o la salud), y transcurrido ese periodo, pueden tomar medidas para ejercer influencia en la empresa, como establece la legislación.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que estas disposiciones de la Ley núm. 72 no se han modificado y que tiene previsto examinar la cuestión en el seno de la Comisión Nacional Tripartita. El Gobierno señala que, de acuerdo con la Ley núm. 72, el órgano estatal autorizado puede llevar a cabo inspecciones *in situ* no programadas solo tras haber obtenido el consentimiento del Ministerio de Economía. La Comisión toma nota con ***profunda preocupación*** de la declaración del Gobierno de que esa es la única manera que tienen los inspectores del trabajo de comprobar que los empleadores cumplen las disposiciones de la legislación laboral y de su declaración adicional de que, si la empresa tiene un abogado calificado, es muy poco probable que, en el curso de una inspección con aviso previo o que se limite al examen de la documentación proporcionada por el empleador, se detecte una verdadera violación de la legislación laboral. La Comisión también toma nota de que las observaciones de la KFTU se refieren al número de accidentes de trabajo e indican que la Ley núm. 72 ha tenido un efecto negativo en la seguridad en el trabajo y la prevención de los accidentes de trabajo.

La Comisión recuerda su observación general de 2019 acerca del Convenio sobre la inspección del trabajo, en la que expresa su preocupación por las reformas que socavan de manera sustancial el funcionamiento de los sistemas de inspección del trabajo e insta a los gobiernos a eliminar esas restricciones, con vistas a lograr la conformidad con el Convenio núm. 81. ***La Comisión insta una vez más al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo tengan la potestad de realizar visitas a los establecimientos objeto de inspección sin previa notificación, con arreglo al artículo 12, 1), a), del Convenio, y puedan entablar y recomendar un procedimiento judicial sin aviso previo, de conformidad con el artículo 17 del Convenio. Asimismo, insta al Gobierno a que adopte las medidas que permitan asegurar que los inspectores del trabajo realicen inspecciones con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes. Además, la Comisión pide al Gobierno que informe acerca de los avances a este respecto, y en particular sobre el examen de esta cuestión en la Comisión Nacional Tripartita. Recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT en esta materia.***

Artículo 13, 2), b). *Medidas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.* En comentarios anteriores, la Comisión se refirió al artículo 17 de la Ley sobre seguridad y salud en el trabajo y el artículo 402 del Código del Trabajo y pidió al Gobierno que pusiese la legislación nacional en conformidad con lo establecido en el Convenio otorgando a los inspectores del trabajo la facultad de adoptar medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores, aunque no

se haya detectado ninguna infracción específica. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que tiene previsto examinar esta cuestión en el seno de la Comisión Nacional Tripartita. **Una vez más, la Comisión pide al Gobierno que tome medidas para poner la legislación nacional en conformidad con el artículo 13, 2), b) del Convenio y que aporte información sobre las medidas adoptadas.**

Artículos 20 y 21. Informes anuales de inspección del trabajo. En comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que proporcionase información sobre las medidas adoptadas por la autoridad central responsable de la inspección del trabajo con vistas a publicar y transmitir a la Oficina un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección. A este respecto, la Comisión toma nota de los datos estadísticos sobre las visitas de inspección del trabajo y las infracciones detectadas que figuran en la memoria del Gobierno de 2019, pero señala que el Gobierno no ha presentado un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección del trabajo. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se publiquen y transmitan a la OIT informes anuales sobre la labor de los servicios de inspección, de acuerdo con las disposiciones de los artículos 20 y 21.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021].

Líbano

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1962)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Reforma de la legislación laboral. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y la Oficina Regional para los Estados Árabes, según la cual, en 2019, se ha celebrado una reunión tripartita con la asistencia de la OIT y una nueva reforma de la legislación laboral se encuentra en curso. **La Comisión pide al Gobierno que tenga en cuenta los asuntos tratados posteriormente y en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, en el marco de este nuevo proceso de reforma, con el fin de garantizar la plena conformidad del nuevo Código del Trabajo con el Convenio, y que proporcione información sobre toda evolución al respecto.**

Artículo 3, 1) y 2), del Convenio. Funciones principales y adicionales de los inspectores del trabajo. 1. **Supervisión de los asuntos sindicales.** La Comisión tomó nota con anterioridad de que, de conformidad con el artículo 2, c), del Decreto núm. 3273, de 26 de junio de 2000, la inspección del trabajo dispone de facultades de supervisión de las organizaciones y confederaciones profesionales, en todos los niveles, para verificar si estas, en su funcionamiento, exceden los límites establecidos por la ley, sus reglamentos y los estatutos. Recuerda que durante muchos años ha solicitado al Gobierno que adopte medidas destinadas a limitar la intervención de los inspectores del trabajo en las cuestiones internas de los sindicatos. La Comisión toma nota de que el Gobierno responde en su memoria que el papel de los inspectores del trabajo se restringe a acceder a los registros de los sindicatos, y a los casos en los que un sindicato entrega sus cuentas definitivas o un miembro de un Consejo Sindical presenta una queja. El Gobierno señala que en la actualidad no hay ninguna queja pendiente al respecto en el Departamento de Relaciones Laborales y Sindicatos. Además, la Comisión toma nota de las estadísticas aportadas por el Gobierno, que muestran que en 2015 la inspección del trabajo supervisó 207 elecciones sindicales y recibió 13 solicitudes de autorización para la creación de sindicatos.

A este respecto, la Comisión recuerda que, en virtud del artículo 3, 1), del Convenio, las funciones principales del sistema de inspección del trabajo consisten en supervisar y velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, y que, de conformidad con el artículo 3, 2), ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores. Asimismo, la Comisión expresó reservas, en su Estudio General de 2006, Inspección del trabajo, párrafo 80, acerca de los casos en que se realiza un control excesivo de las actividades de los sindicatos y las organizaciones de empleadores, en la medida en que este se traduce en actos de injerencia en las actividades legítimas de esas organizaciones. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, en el marco de la reforma de la legislación laboral en curso, para garantizar que las funciones asignadas a los inspectores del trabajo no interfieran con su objetivo principal, que es proveer protección a los trabajadores de conformidad con el artículo 3, 1) del Convenio núm. 81. A este respecto, la Comisión insta al Gobierno a que garantice que toda supervisión de las actividades sindicales se lleve a cabo únicamente en relación con la protección de los derechos de los sindicatos y de sus afiliados, y que no se traduzca en actos de injerencia en sus actividades legítimas y asuntos internos.**

2. **Permisos de trabajo para trabajadores migrantes.** La Comisión toma nota de los datos estadísticos aportados por el Gobierno que indican que en 2015 una parte importante de las actividades de inspección del trabajo se centraron en la expedición y la renovación de permisos de trabajo (60 814 y 148 860, respectivamente), así como en inspecciones relacionadas con los permisos de trabajo (253). **La Comisión pide al Gobierno que tome medidas específicas para garantizar que las funciones encomendadas a los inspectores del trabajo relacionadas con la expedición y verificación de los permisos de trabajo no interfieran con su objetivo principal, que consiste en velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, como establece el artículo 3, 1), del Convenio. Solicita al Gobierno que proporcione información sobre el tiempo y los recursos destinados a las actividades de inspección del trabajo relacionadas con estos ámbitos en comparación con las actividades relativas al cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores.**

Artículo 12, 1) y 2). Derecho de los inspectores a entrar libremente en todo establecimiento sujeto a inspección. En sus comentarios anteriores la Comisión solicitó al Gobierno que modificara el memorando núm. 68/2, de 2009, que exige obtener una autorización previa por escrito para toda visita de inspección no programada. La Comisión toma nota de que, de conformidad con el artículo 6 del Decreto núm. 3273, de 2000, sobre la Inspección del Trabajo, los inspectores del trabajo estarán autorizados a entrar libremente y sin previa notificación en toda empresa sujeta a inspección, durante las horas de trabajo de la empresa, así como en todas las instalaciones de la misma; y, al llevar a cabo una visita de inspección, informarán al empleador de su presencia en las instalaciones, a menos que consideren que esta información pueda resultar perjudicial para el desempeño de sus funciones. Sin embargo, la Comisión también toma nota de que el Gobierno señala que se requiere una autorización escrita para llevar a cabo una inspección, y que las inspecciones tienen lugar como parte del programa mensual o anual de cada inspector. En este sentido, la Comisión recuerda que el *artículo 12* del Convenio prevé que los inspectores del trabajo debidamente acreditados estarán autorizados a entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección. Recuerda que el requisito de obtener un permiso previo para llevar a cabo una inspección constituye una restricción a la libre iniciativa de los inspectores de realizar inspecciones, sobre todo si tienen motivos para pensar que una empresa está infringiendo las disposiciones legales. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que tome medidas para enmendar el memorando núm. 68/2, de 2009, con el fin de garantizar que se autorice a los inspectores del trabajo debidamente acreditados a entrar libremente en un lugar de trabajo sujeto a inspección, de acuerdo con el artículo 12, 1), del Convenio, y que proporcione ejemplares de todo texto o documento que muestre los avances realizados en la materia.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Pakistán

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1953)

Artículos 3, 1) y 2), 4, 2), 10 y 16, del Convenio. Organización efectiva de los servicios de inspección del trabajo y vigilancia y control por parte de las autoridades centrales de inspección del trabajo a nivel provincial. Número de inspectores del trabajo y número y rigor de las inspecciones del trabajo. La Comisión ha tomado nota anteriormente de una grave escasez de inspectores del trabajo en relación con el número de establecimientos sujetos a inspección. También tomó nota de que las direcciones provinciales de trabajo tenían una serie de funciones, como el registro de sindicatos y la conciliación y resolución de conflictos laborales, que no estaban relacionadas con las funciones principales de los inspectores del trabajo (como se definen en el *artículo 3, 1)*, del Convenio).

La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno en su memoria de que los gobiernos provinciales están trabajando para reforzar el personal de la inspección del trabajo y ampliar su área de actividades. A este respecto, toma debida nota de la información comunicada por el Gobierno en su informe anual sobre la inspección del trabajo de 2018 en el sentido de que se ha producido un ligero aumento del número total de inspectores en comparación con la información del informe anual sobre la inspección del trabajo de 2017, en las provincias de Punjab (de 221 inspectores del trabajo y 13 inspectores de minas en 2017 a 225 inspectores del trabajo y 13 inspectores de minas en 2018), de Sindh (117 inspectores del trabajo y 26 inspectores de minas en 2017 a 132 inspectores del trabajo y 21 inspectores de minas en 2018) y de (40 inspectores del trabajo en 2017 y 50 en 2018). La Comisión toma nota de que en una provincia se produjo una disminución general (Baluchistán con 73 inspectores del trabajo y 9 inspectores de minas en 2017, que se redujeron a 63 y 16 en 2018), y observa que en Baluchistán (37 por ciento), Khyber Pakhtunkhwa (46 por ciento) y en Sindh (30 por ciento), una proporción importante de los puestos autorizados está vacante. La Comisión toma nota además de la información proporcionada por el Gobierno sobre el número de inspecciones realizadas por los respectivos organismos de inspección y el número de trabajadores abarcados por esas inspecciones, así como de la indicación del Gobierno de que la fuerza de trabajo aproximada del Pakistán era de 65,50 millones de personas en 2017-18. Con respecto a los datos, el Gobierno indica que la presentación de los datos relativos a la inspección del trabajo en las provincias está progresando, pero que a veces hay diferencias en los datos comunicados en los distintos informes.

Con respecto a la solicitud anterior de la Comisión sobre las funciones adicionales asignadas a los inspectores de trabajo, la Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que las funciones adicionales no entorpecen el cumplimiento efectivo de sus funciones principales en virtud del *artículo 3, 1)*, del Convenio. Afirma que, por ejemplo, con respecto a Punjab, el tiempo dedicado a la realización de funciones adicionales como el registro de sindicatos, la conciliación y la solución de controversias laborales por parte de los inspectores del trabajo, es aproximadamente el 5 por ciento del tiempo de trabajo total, lo que deja un amplio margen para realizar las funciones principales. Con respecto a esta desviación del tiempo de los inspectores del trabajo, que consagran a tareas adicionales, en lugar de a las tareas primordiales de controlar y garantizar las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores mientras realizan su labor, la Comisión recuerda que, en virtud del artículo 3, 2), del Convenio, *ninguna otra función* que se encomiende a los inspectores del trabajo debería entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores. **La Comisión insta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para garantizar que el número de inspectores del trabajo sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo**

de las funciones de la inspección, incluso llenando los puestos vacantes en cada provincia. Solicita al Gobierno que siga garantizando la disponibilidad de información precisa sobre el número de inspectores del trabajo en cada provincia y que continúe proporcionando información sobre el número de inspectores del trabajo (así como los puestos vacantes) y las inspecciones del trabajo realizadas en cada provincia. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione más información sobre las medidas adoptadas para fortalecer las autoridades responsables de la inspección del trabajo en las cuatro provincias. A este respecto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione un organigrama de los servicios de inspección del trabajo en cada provincia.

Artículo 12. Entrada libre de los inspectores de trabajo en los establecimientos. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de Sindh, de 2017, restringía la realización de visitas de inspección a «cualquier momento razonable» (y solo permite la entrada «en cualquier momento» en situaciones que son o pueden ser peligrosas) (artículo 19). Recordó que, de conformidad con el artículo 12 del Convenio, los inspectores del trabajo estarán autorizados para entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección. También tomó nota de que la Ley de SST de Punjab de 2019, que abarca la inspección del trabajo, no contenía ninguna disposición relativa a la autorización de los inspectores del trabajo de entrar libremente y sin previa notificación en los establecimientos sujetos a inspección.

La Comisión toma nota de la reiterada indicación del Gobierno de que los inspectores de trabajo pueden entrar libremente y sin previa notificación en los establecimientos, de conformidad con la Ley de fábricas de 1934 y la Ley de minas de 1923. A este respecto, toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la legislación aplicable en las respectivas provincias, que indica que la Ley de fábricas de 1934 no es aplicable en las provincias de Khyber Pakhtunkhwa y de Sindh, que aprobaron leyes provinciales sobre fábricas en 2013 y 2015, respectivamente.

A este respecto, la Comisión toma nota de las disposiciones sobre las facultades de los inspectores que figuran en la Ley de fábricas de 1934, en la Ley de fábricas de Sindh de 2015 y en la Ley de fábricas de Khyber Pakhtunkhwa de 2013, que no se refieren específicamente a la entrada sin previo aviso, al tiempo que disponen que los inspectores pueden entrar en los establecimientos (que están sujetos a inspección o que tienen motivos para creer que están sujetos a esta) como estimen conveniente, con sujeción a las normas que establezca el Gobierno (artículo 11 de la Ley de fábricas de 1934, artículo 12 de la Ley de fábricas de Khyber Pakhtunkhwa y artículo 13 de la Ley de fábricas de Sindh). **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo de todas las provincias estén facultados en la ley y en la práctica para entrar en cualquier lugar de trabajo susceptible de ser inspeccionado libremente y sin previo aviso a cualquier hora del día o de la noche, según lo dispuesto en el artículo 12, 1), del Convenio. Pide al Gobierno que proporcione información sobre toda norma (o legislación) adoptada que tenga repercusiones en el ejercicio de las facultades de los inspectores a las que se hace referencia en el artículo 11 de la Ley de fábricas de 1934, el artículo 12 de la Ley de fábricas de Khyber Pakhtunkhwa y el artículo 13 de la Ley de fábricas de Sindh. También pide al Gobierno que proporcione información sobre el ejercicio de este derecho en la práctica en las provincias de Khyber Pakhtunkhwa y de Sindh, indicando el número de inspecciones realizadas con y sin previo aviso.**

Artículos 17 y 18. Aplicación efectiva. Sanciones suficientemente disuasorias por violación de la legislación laboral y por obstrucción a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones. La Comisión saluda la información comunicada, en respuesta a la solicitud anterior de la Comisión relativa a la aplicación y en el informe anual de la inspección del trabajo de 2018, sobre el número de infracciones detectadas, el número de condenas y la cuantía de las multas impuestas por las Direcciones de Trabajo y los Departamentos de Minería de cada provincia. También toma nota de la declaración del Gobierno, en respuesta a la solicitud anterior de la Comisión relativa a la obstrucción de los inspectores de trabajo, de que no se han registrado casos relacionados con la obstrucción de los inspectores de trabajo en sus funciones en todas las provincias. En cuanto a la solicitud anterior de la Comisión relativa a los progresos realizados para prever el aumento de las sanciones, la Comisión toma nota, además, de la referencia del Gobierno a la aprobación, en enero de 2020, de la Ley de seguridad, inspección y reglamentación de las minas de Khyber Pakhtunkhwa, de 2019, en la que se revisaron y aumentaron las multas aplicables en caso de infracciones en la minería. **Tomando nota de que el Gobierno se refirió anteriormente al proyecto de legislación laboral que prevé el aumento de las sanciones en Baluchistán y Sindh, la Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información sobre los progresos realizados en lo que respecta al aumento del nivel de las multas y otras sanciones por violaciones de la legislación laboral y la obstrucción de los inspectores de trabajo en sus funciones en cada una de las provincias. También pide al Gobierno que siga proporcionando información en relación con cada una de las provincias sobre el número de violaciones detectadas, el número de esas violaciones que dieron lugar a enjuiciamientos y condenas ulteriores, y tanto el número como el monto de las multas impuestas, y que proporcione información sobre la proporción de las multas impuestas que se pagan en la práctica en cada provincia. Tomando nota de la indicación del Gobierno de que aún no se han notificado casos relacionados con la obstrucción a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones, la Comisión insta al Gobierno a que facilite información sobre las posibles razones de esa falta de notificación, en**

particular si está relacionada con la falta de una investigación suficientemente detallada o con la reticencia de los inspectores a iniciar tales notificaciones. Pide al Gobierno que comunique información sobre cualquier caso que se comunique en el futuro, en relación con cada una de las provincias, incluido el resultado del caso y las sanciones específicas aplicadas (incluida la cuantía de las multas impuestas).

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Paraguay

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1967)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Central Nacional de Trabajadores (CNT) y la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A), recibidas en 2019.

Artículos 6, 7, 10 y 11 del Convenio. Inspectores del trabajo. Situación jurídica, condiciones de servicio, contratación, formación, número y condiciones materiales de trabajo. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno informa que con la creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) por Ley núm. 5115 de 2013 se han mejorado las condiciones de trabajo de los inspectores del trabajo. En particular, la Comisión toma nota de que según la información transmitida por el Gobierno: i) se les ha otorgado una remuneración mayor a la que percibían en el otrora Ministerio de Justicia y Trabajo; ii) se han realizado concursos para el ingreso a la función pública de nuevos inspectores: el MTESS empleaba a 31 inspectores en 2015 y a 25 inspectores en 2019; iii) se ha impartido formación a los nuevos inspectores mediante el Plan de Formación realizado por la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina y se ha brindado formación permanente a los inspectores entre 2015 y 2019 en materias tales como trabajo forzoso, trabajo infantil, seguridad y salud ocupacional, entre otras, y, iv) se ha brindado un nuevo espacio físico para la oficina de la Dirección de Inspección y Fiscalización del Trabajo (DGIF) y se provee a los inspectores de todos los insumos de oficina.

La Comisión toma nota de que la CUT-A indica en sus observaciones que le preocupa: i) el número insuficiente de inspectores (que no llega a 30 efectivos) para cubrir todo el territorio nacional; ii) la falta de formación inicial y continua de los inspectores y la ausencia de un perfil que determine los requisitos de sus puestos; iii) la falta de inspectores que tengan la condición de funcionarios nombrados pues se les mantiene como personal contratado, razón por la cual no pueden cumplir sus funciones a cabalidad, y, iv) el bajo nivel de remuneraciones de los inspectores. La Comisión también toma nota de que, en relación con los trabajadores del sector público, la CNT indica en sus observaciones que los funcionarios contratados no gozan de la misma protección que los funcionarios nombrados, que incluye el derecho a la jubilación, atención de la salud, cobertura de riesgos laborales ante accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La Comisión toma nota de que, según la información proporcionada por el Gobierno, todos los inspectores que ingresaron a prestar servicios en 2015 fueron reclutados a través de un concurso de méritos y ostentaban la condición de funcionarios contratados temporales, mientras que 22 de los 25 inspectores empleados en 2019 tenían la condición de funcionarios contratados temporales y 3 inspectores la condición de funcionarios permanentes. A este respecto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno relativa a que los inspectores acceden al cargo por concurso público, de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 15 y 35 de la Ley núm. 1626 de 2000, de la Función Pública, y el Decreto núm. 3857 de 2015, que aprueba el reglamento general de selección para el ingreso y promoción en la función pública, en cargos permanentes y temporales. El artículo 8 del referido decreto establece que el concurso de méritos es un mecanismo técnico de selección para acceder a la contratación temporal de personas físicas en la administración pública, aplicables a los cargos de técnicos, jornaleros o profesionales, entre otros.

En lo que respecta a la contratación temporal de los inspectores del trabajo, que parece ser el caso para la gran mayoría de los inspectores, la Comisión recuerda que esta no es conforme al artículo 6 del Convenio que prevé que la situación jurídica y las condiciones de servicio del personal de inspección deberían ser de tal índole que les garanticen la estabilidad en su empleo y les permitan ser independientes de los cambios de Gobierno y de cualquier otra influencia exterior indebida. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la situación jurídica y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo cumplan los requisitos del artículo 6 del Convenio. A este respecto, también pide al Gobierno que proporcione información adicional sobre la estructura salarial y de prestaciones aplicable a los inspectores del trabajo y a los funcionarios públicos que ejercen funciones similares dentro de otros servicios gubernamentales (como los inspectores fiscales o la policía). Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para aumentar la cantidad de inspectores del trabajo en ejercicio. La Comisión también le solicita que continúe proporcionando información sobre el número de inspectores y su distribución por región, su situación jurídica y condiciones de servicio, precisando la modalidad empleada para su contratación y las remuneraciones que perciben. La Comisión pide además al Gobierno que proporcione información sobre el número de oficinas locales debidamente equipadas, así como sobre el suministro de los medios de transporte necesarios para el desempeño de las funciones de los inspectores del trabajo, de conformidad con el artículo 11 del Convenio.**

Artículos 11, 12, 16 y 18. Aplicación en la región del Chaco. En relación con sus comentarios anteriores sobre la creación de unidades de aplicación de la legislación laboral en la zona del Chaco, la Comisión toma nota de que la CUT-A indica en sus observaciones que hay profundas deficiencias en las inspecciones del trabajo en la referida región y que si bien el Gobierno ha inaugurado una oficina del MTESS, la misma no dispone de medios ni tampoco de autonomía para averiguar *in situ* posibles irregularidades, ya que los inspectores solo pueden entrar en las propiedades rurales bajo orden judicial. Además, según señala la CUT-A, los trabajadores no solamente tienen que ir a la oficina del MTESS para registrar su queja, sino también entregar a su empleador la notificación oficial que lo convoca a presentar aclaraciones. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios respecto a las observaciones de la CUT-A. En relación con sus comentarios formulados bajo el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), la Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre el funcionamiento de la oficina del MTESS establecida en la región del Chaco y su impacto en la aplicación de la legislación relacionada con las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en dicha zona, incluyendo información sobre el número de visitas de inspección efectuadas, las violaciones detectadas y las sanciones impuestas. La Comisión pide además al Gobierno que proporcione información sobre el número de inspectores del trabajo en ejercicio en la región.**

Artículo 12, 1), a). *Restricciones a la iniciativa de los inspectores del trabajo de entrar libremente en los establecimientos sujetos a inspección.* En sus comentarios anteriores, la Comisión instó al Gobierno a que adoptara las medidas necesarias, incluida la enmienda de la resolución núm. 1278 de 2011 (por la cual se establecían pautas y orientaciones de carácter técnico-legal que regulaban aspectos atinentes a los servicios de inspección y vigilancia y a los procedimientos de inspección sumarial), para garantizar el libre acceso de los inspectores del trabajo a todo establecimiento sujeto a inspección. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa que por resolución núm. 47 de 2016 se aprobó el procedimiento general de inspección para el control de la legislación laboral, de seguridad social y de seguridad y salud ocupacional, y se derogaron los apartados 1.1. a 1.19. sobre procesos de inspección, de la resolución núm. 1278.

La Comisión toma nota de que el artículo 3 de la resolución núm. 47 prevé que: i) el procedimiento general de inspección puede iniciarse de oficio, por orden de inspección firmada por el Ministro o el Viceministro de Trabajo, o a instancia de parte, supuesto en el cual la DGIF remitirá las denuncias y/o solicitudes de inspección a la asesoría jurídica del Viceministerio de Trabajo, a fin de que dictamine sobre la procedencia o no de la inspección (apartado 1.1.); ii) para efectuar inspecciones que respondan a denuncias o solicitudes se deberán emitir las respectivas órdenes de inspección y en caso de que aquellas no sean procedentes, previo dictamen de la asesoría jurídica del Viceministerio de Trabajo, serán desestimadas, disponiendo su archivo (apartado 1.1.); iii) en los casos de inspección de oficio o a instancia de parte (una vez estimada la solicitud o denuncia), el Director General de Inspección y Fiscalización elevará a consideración del Ministro o Viceministro de Trabajo un borrador de orden de inspección (apartado 1.2.); iv) las órdenes de inspección deberán contener, entre otros requisitos, la firma del Ministro o del Viceministro y su ausencia acarreará la nulidad de la orden correspondiente (apartado 1.2.); v) los inspectores que cuenten con una orden de inspección están autorizados para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección, así como a permanecer en ellos el tiempo necesario, y, vi) a fin de ampliar las materias sujetas a inspección (controlar asuntos no contenidos en una orden de inspección) los inspectores deben poner esta situación en conocimiento del Director General de Inspección y Fiscalización a fin de que este proponga la ampliación de dicha orden al Ministro o Viceministro, incluso cuando se detecte una situación de riesgo grave e inminente para la vida, integridad física, seguridad y salud de los trabajadores (apartado 1.2.).

La Comisión toma nota de que la resolución núm. 56 de 2017 amplió la resolución núm. 47 antes citada y aprobó el reglamento de trámite administrativo para la verificación del cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de seguridad y salud ocupacional, y para los sumarios administrativos instruidos por el incumplimiento de dichas normas. El referido reglamento establece que: i) cuando la denuncia de supuestos incumplimientos y/o la solicitud de inspección se formulen ante la DGIF, el inspector que tomó dicha denuncia deberá elevarla a consideración del Director General de la DGIF (artículo 1); ii) recibido el expediente de denuncia y/o solicitud de inspección, el referido Director lo remitirá a la Dirección de Asesoría del Viceministerio de Trabajo, la cual emitirá un dictamen sobre la pertinencia o no de la inspección; si el dictamen recomendara la inspección, la DGIF elevará al Ministro o al Viceministro el borrador de la orden de inspección (artículo 2); iii) en casos de actuaciones de oficio, la DGIF elevará el borrador de orden de inspección para la firma del Ministro o el Viceministro (artículo 3), y iv) una vez emitida la orden de inspección por el Ministro o el Viceministro, la misma será remitida a la DGIF (artículo 4).

La Comisión toma nota de que en virtud de lo previsto en las resoluciones núms. 47 y 56 antes referidas, únicamente los inspectores que cuenten con una orden de inspección previamente autorizada por una autoridad competente superior (el Ministro o el Viceministro de Trabajo) están facultados para entrar libremente, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección. A este respecto, la Comisión recuerda que el artículo 12 del Convenio prevé que los inspectores del trabajo debidamente acreditados estarán autorizados a entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección. La Comisión también recuerda que el

requisito de obtener un permiso previo para llevar a cabo una inspección constituye una restricción a la libre iniciativa de los inspectores de realizar inspecciones, sobre todo si tienen motivos para pensar que una empresa está infringiendo las disposiciones legales por cuyo cumplimiento deben velar. **Por tanto, la Comisión insta al Gobierno a que adopte sin demoras las medidas necesarias para enmendar las resoluciones del MTESS núms. 47, de 2016, y 56, de 2017, relativas al procedimiento de inspección para la verificación del cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de seguridad y salud ocupacional, a fin de asegurar que los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad puedan entrar libremente en todo establecimiento sujeto a inspección, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12, 1, a), del Convenio, sin necesidad de contar con la autorización previa de una autoridad superior.**

Artículo 16. Frecuencia y esmero de las inspecciones del trabajo. La Comisión toma nota de que el artículo 3, apartado 2.1., de la resolución núm. 47 referida anteriormente prevé que: i) podrá efectuarse más de una visita de inspección en el curso de las actuaciones inspectoras de comprobación e investigación de una misma orden de inspección, siempre que, en la primera, justificadamente, no se hayan podido recolectar todos los datos pertinentes, y, ii) en ningún caso podrán efectuarse más de dos visitas, durante el plazo de la orden de inspección.

Adicionalmente, la Comisión toma nota de que la CNT indica en sus observaciones que durante más de dos meses en 2019 (entre el 16 de agosto y el 1.º de noviembre) se realizaron 98 fiscalizaciones a empresas denunciadas por incumplimiento de las normas laborales. La CNT precisa, sin embargo, que si bien dicha cifra refleja una duplicación del número de visitas por mes (40 inspecciones, aproximadamente) en comparación con el promedio mensual correspondiente al 2017 y parte del 2018, ella no equivale siquiera al 1 por ciento de las empresas registradas ante la Dirección de Registro Obrero Patronal a junio de 2019 (59 567 empresas a nivel nacional). Por lo anterior, la CNT indica que la inspección del trabajo cumple con su rol fundamental de tutelar el respeto de los derechos laborales. **La Comisión solicita al Gobierno que indique las medidas adoptadas o que prevé adoptar para asegurar que los establecimientos sean inspeccionados con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes, de conformidad con lo previsto en el artículo 16 del Convenio.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Perú

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota de la memoria y de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión toma nota también de las observaciones relativas al Convenio formuladas por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) recibidas en 2019 que se refieren a las diferentes cuestiones planteadas por la Comisión en su anterior comentario.

Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones de la CATP recibidas en 2020, comunicadas junto con la memoria del Gobierno, que reiteran las observaciones de 2019 y añaden entre otras, las siguientes nuevas cuestiones: i) el Decreto Legislativo núm. 1499 de mayo de 2020 modificó el artículo 6 de la Ley núm. 28806, Ley General de la Inspección del Trabajo (LGIT) con el fin de suprimir la función de orientación y asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores por parte de los inspectores del trabajo, lo cual, en el marco de la actual pandemia, llevó a los empleadores a presentar un gran número de solicitudes de suspensión de labores que no cumplían con los requisitos previstos legalmente, y que fueron declaradas improcedentes por la Autoridad Administrativa de Trabajo; ii) el número de inspectores del trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es insuficiente, lo que produce sobrecarga laboral para tales inspectores, obstaculizando así el cumplimiento eficaz de sus funciones; iii) la inspección del trabajo está limitada al sector privado, por lo que quedan excluidos de ella los trabajadores del sector público; iv) la SUNAFIL no respeta las condiciones de seguridad y salud de los inspectores del trabajo, incluidas las medidas pertinentes de prevención y protección en el marco de la actual pandemia; v) el Centro de Formación y Capacitación de la SUNAFIL no planifica correctamente sus actividades perjudicando de tal modo la formación del personal de inspección; vi) no se notifica a la inspección del trabajo de los accidentes del trabajo que se producen en la economía informal y, por lo tanto, no se investigan; vii) la SUNAFIL carece de un plan de trabajo que permita fiscalizar regularmente a las empresas reincidentes, evaluar sus incumplimientos más frecuentes y garantizar el cumplimiento de las sanciones de multas impuestas por los órganos competentes a propuesta del personal de inspección, y viii) desde el año 2015, no se publican en la página web oficial los informes anuales de inspección del trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios en respuesta a estas graves alegaciones.**

Artículos 6 y 15, a), del Convenio. Situación jurídica y condiciones de servicio de los inspectores. En su anterior comentario, la Comisión había tomado nota de la indicación del Gobierno según la cual la SUNAFIL y los gobiernos regionales no se habían aún incorporado al nuevo régimen del servicio civil previsto por la Ley núm. 30057 de Servicio Civil (LSC) de julio de 2013, y que, por lo tanto, sus trabajadores estaban sujetos al régimen laboral de la actividad privada hasta que se implemente la carrera pública. A este respecto, la

Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria que, a junio de 2019, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) cuenta con 463 entidades en proceso de incorporación al régimen previsto por la LSC, dentro de las cuales se encuentran la SUNAFIL y 17 gobiernos regionales. Asimismo, el Gobierno indica en su información complementaria que la implementación del nuevo régimen del servicio civil se realiza por entidades y por servidores y que, en lo relativo a las entidades, la transferencia se realiza de manera progresiva a lo largo de cuatro etapas (inicio de incorporación al proceso y preparación de la entidad, análisis situacional de la entidad, aplicación de mejoras internas y concursos bajo el nuevo régimen), de conformidad con el documento «Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, Ley núm. 30057» aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva núm. 034-2017-SERVIR/PE. El Gobierno añade que la SUNAFIL se encuentra en la segunda etapa, por lo que el proceso no ha concluido aún. Con respecto a la transferencia de los servidores al nuevo régimen del servicio civil, el Gobierno indica que la misma se produce una vez que la entidad pertinente ha culminado su proceso de transferencia al nuevo régimen. El Gobierno indica asimismo que el personal que realiza funciones de inspección en los Gobiernos Regionales y transferido a la SUNAFIL, en el marco de la Ley núm. 30814 de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, no está sujeto al proceso de transferencia al nuevo régimen del servicio civil. La Comisión toma nota también de que la CATP enfatiza la importancia de que el Gobierno asegure que la implementación de la LSC no afecte negativamente la situación jurídica y condiciones de servicio de los inspectores. **La Comisión pide al Gobierno que indique el número de inspectores que ya han sido transferidos al sistema del servicio civil, el de aquellos que se encuentran aún en periodo transitorio, el de los que aún no han comenzado la transición y el de los que no formarán parte del proceso de transición en absoluto. Le pide asimismo al Gobierno que provea información sobre el impacto que la integración de la inspección del trabajo en el nuevo sistema del servicio civil tiene en las condiciones de servicio, las escalas salariales y las perspectivas de carrera del personal de los gobiernos regionales que tienen funciones de inspección. Además, la Comisión pide al Gobierno que informe sobre la situación jurídica de cada una de estas categorías de inspectores, indicando si todos ellos gozan de garantías, tales como la estabilidad en el empleo, la independencia respecto de los cambios de gobierno y cualquier influencia exterior, independientemente de si han sido o no incorporados al sistema del servicio civil. Asimismo, la Comisión le pide que proporcione información sobre las escalas salariales, los beneficios y las perspectivas de carrera de los inspectores del trabajo en relación con otras categorías comparables de servidores públicos que ejercen funciones similares en otros servicios gubernamentales, tales como los inspectores fiscales y la policía.**

Artículos 12, 1), a) y c), y 15), c). Alcance del derecho de libre entrada de los inspectores en los establecimientos que están bajo su control. En comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que las disposiciones de la LGIT, en particular los artículos 10 a 13, supeditan las visitas de inspección a una orden de la autoridad superior. La Comisión **lamenta** tomar nota una vez más de que no se han producido progresos al respecto y de que las citadas disposiciones de la LGIT siguen vigentes. La Comisión recuerda que en su Estudio General de 2006, Inspección del Trabajo, párrafos 265 y 266, la Comisión indica que lo único que pueden conseguir las diversas restricciones impuestas por la legislación o la práctica al derecho de entrada de los inspectores en los lugares de trabajo, tales como las restricciones a la libertad de iniciativa de los inspectores a través de la exigencia de una autorización oficial expedida por una autoridad superior o por cualquier otra autoridad competente, es dificultar el logro de los objetivos que los instrumentos asignan a la inspección del trabajo. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para que tanto en la legislación como en la práctica las visitas de inspección no queden supeditadas a una orden de la autoridad superior.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Polonia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1995)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1995)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la inspección del trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 81 (inspección del trabajo) y 129 (inspección del trabajo en la agricultura) en un solo comentario.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, incluyendo el resumen del informe anual sobre la inspección del trabajo de 2019 (véase el artículo 3, 1) y 2), del Convenio núm. 81 y el artículo 6, 1) y 3), del Convenio núm. 129 *infra*), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones del Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc», recibidas el 19 de agosto de 2019, así como de la respuesta del Gobierno a las mismas, recibida el 26 de septiembre de 2019.

Artículos 2, 1), 5, a), 6, 12, 1), y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 4, 6, 12, 16, 1), y 21 del Convenio núm. 129. Cobertura de los establecimientos por la inspección del trabajo. Restricciones a la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo y otras instituciones públicas y a la facultad de los inspectores de entrar libremente en los establecimientos. La Comisión tomó nota con anterioridad de las restricciones que impone la Ley sobre la Libertad de la Actividad Económica (AFEAE) a la inspección del trabajo en relación con el requisito de la notificación previa para efectuar inspecciones, así como las dificultades de orden práctico que dicha ley plantea para la inspección de un establecimiento con varios empleadores y la realización de inspecciones conjuntas. La Comisión toma nota de que la Ley de los Empresarios, adoptada en 2018, sustituyó a la AFEAE. La Comisión toma nota de que, de conformidad con los artículos 48, 1), y 54, 1), de la Ley de los Empresarios, se exige la notificación previa al establecimiento sujeto a inspección y no se permite la realización de controles simultáneos de las actividades de un empleador, pero que los artículos 48, 11)-1) y 54, 1)-8) establecen que estas restricciones no se aplican si la inspección se lleva a cabo sobre la base de un acuerdo internacional ratificado. En lo que se refiere a la autorización, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que la autorización previa de la autoridad de la inspección del trabajo busca garantizar la transparencia, la fiabilidad, la validez y legitimación de los organismos administrativos públicos. La Comisión toma nota de que, con arreglo al artículo 49, 1), y 2), de la Ley de los Empresarios, los inspectores del trabajo gozan de la facultad de llevar a cabo controles sin necesidad de presentar previamente una autorización de la autoridad de la inspección únicamente en los casos en que sus actividades son precisas para impedir un delito o una infracción, u obtener una prueba de que tal infracción se ha cometido, así como en los casos en que se justifican inspecciones ante amenazas directas de la vida y la salud o el medioambiente, siempre y cuando esta autorización se presente posteriormente al empleador en un plazo de tres días a partir de la fecha del inicio de la inspección. Además, la Comisión toma nota de que la Ley de los Empresarios faculta a los inspectores para llevar a cabo actividades de control únicamente durante las horas de trabajo (artículo 51, 1)).

La Comisión reitera que, según el *artículo 12* del Convenio núm. 81 y el *artículo 16* del Convenio núm. 129, los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados a entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora del día o de la noche en todo establecimiento sujeto a inspección. **La Comisión pide al Gobierno que vele por que se modifique la Ley de los Empresarios a fin de garantizar, sin reserva alguna, que los inspectores del trabajo debidamente acreditados estén autorizados a entrar libremente y sin previa notificación en un establecimiento sujeto a inspección, de conformidad con el artículo 12, 1), del Convenio núm. 81 y el artículo 16, 1), del Convenio núm. 129. Tomando nota de la ausencia de información, la Comisión pide una vez más al Gobierno que señale si en el marco de la Ley de los Empresarios es posible llevar a cabo inspecciones conjuntas con otras autoridades públicas, incluida la Inspección de Sanidad del Estado y la Inspección del Transporte por Carreteras.**

Artículo 3, 1) y 2), del Convenio núm. 81 y artículo 6, 1) y 3), del Convenio núm. 129. Funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo y actividades de inspección del trabajo para la protección de los trabajadores migrantes en situación irregular. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, en su respuesta a su solicitud anterior, de que la Inspección Nacional del Trabajo (NLI) supervisa y controla el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la seguridad y salud en el trabajo (SST) y la legalidad del empleo tanto de los ciudadanos polacos como de los trabajadores migrantes. Los controles de la NLI cubren visados y otros permisos de residencia o permisos de trabajo, la conclusión de contratos de empleo por escrito o contratos de derecho civil, así como el cumplimiento de la legislación laboral. La NLI se centra predominantemente en los establecimientos en los que están ocupados trabajadores migrantes procedentes de países distintos a los de la Unión Europea (UE), del Espacio Económico Europeo (EEE) y de Suiza, debido al elevado riesgo de que ocurran irregularidades. Estos controles se ponen en marcha a partir de los resultados de controles previos, así como de casos remitidos y de quejas presentadas por otras instituciones, incluida la Guardia de Fronteras. El Gobierno señala que los controles de la NLI pueden también ponerse en marcha a raíz de las quejas presentadas por los trabajadores migrantes, específicamente en relación con salarios impagos o la falta de contratos de trabajo por escrito. Además, los controles de la NLI se centran en agencias de empleo temporal, así como en los empleadores que envían a trabajadores a Polonia y en los empleadores en Polonia que envían trabajadores a otros países.

La Comisión toma nota de las estadísticas suministradas por el Gobierno, en las que se indica que, en 2018, se efectuaron un total de 7 817 controles sobre la legalidad del empleo de los trabajadores migrantes, en el curso de los cuales se detectaron violaciones relativas al pago de los salarios y otras prestaciones (en relación con 1 555 trabajadores migrantes), a los exámenes médicos (780 trabajadores migrantes), la formación en SST (1 370 trabajadores migrantes), los registros de las horas de trabajo (662 trabajadores migrantes) y a otras normas sobre el tiempo de trabajo, incluidos los periodos de descanso (569 trabajadores migrantes). En el curso de estas inspecciones se detectó también la falta de permisos de trabajo (en relación a 3 101 trabajadores migrantes), la inobservancia de los empleadores de las condiciones previstas para la

concesión de permisos de trabajo o de residencia (en 1 087 casos de trabajadores migrantes), y otras vulneraciones relativas a la obligación de los empleadores de concluir contratos por escrito (916 trabajadores migrantes). El Gobierno señala que los inspectores del trabajo emitieron decisiones u órdenes orales para corregir estas violaciones. La Comisión señala además que las infracciones de las disposiciones de la legislación laboral dieron lugar a notificaciones de la NLI a las instituciones de la seguridad social, la dirección de aduanas y aranceles, así como a la policía o a la Guardia de Fronteras. La Comisión, además, toma nota con **preocupación** de que, según el informe anual de la inspección del trabajo, de 2018, que puede consultarse en la página web de la NLI, esta institución llevó a cabo 176 inspecciones conjuntas con la Guardia de Fronteras, y remitió 711 notificaciones a la Guardia de Fronteras sobre casos relativos a la ejecución ilegal de trabajos por parte de trabajadores migrantes. El mismo informe señala también que el jefe de la inspección del trabajo suscribió un nuevo acuerdo de cooperación con el jefe de la Guardia de Fronteras a fin de hacer frente al aumento notable del número de trabajadores migrantes procedentes de países de fuera de la UE. La Comisión toma nota además de la indicación del Gobierno en su memoria complementaria de que, en 2019, los inspectores de trabajo realizaron 8 348 controles de la legalidad del empleo y del trabajo realizado por los trabajadores migrantes, lo que representa un aumento del siete por ciento con respecto a 2018. Además, según el resumen del informe de la inspección del trabajo de 2019, la NLI controló la legalidad del trabajo realizado por 43 400 trabajadores migrantes en 2019, entre los cuales se encontró que 5 947 personas realizaban trabajos «ilegales» (relacionados con la falta del permiso de trabajo requerido en la mayoría de los casos).

La Comisión toma nota de que las observaciones de Solidarnosc se refieren, entre las nuevas tareas que realizan los inspectores, al aumento de la actividad de control sobre la legalidad del empleo de los trabajadores migrantes. **La Comisión insta al Gobierno que adopte medidas para garantizar que las funciones adicionales asignadas a los inspectores del trabajo no interfieran con su principal objetivo, consistente en proteger a los trabajadores de conformidad con el artículo 3, 1), del Convenio núm. 81 y el artículo 6, 1), del Convenio núm. 129. En este sentido, la Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre la manera en la que vela para que la cooperación con otras autoridades, como la Guardia de Fronteras, no perjudique de ningún modo la autoridad y la imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores, tal como establecen el artículo 3, 2), del Convenio núm. 81 y el artículo 6, 3), del Convenio núm. 129. La Comisión pide asimismo al Gobierno que señale la forma en la que la NLI garantiza el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores respecto de los derechos legales de los trabajadores migrantes, incluidos aquellos que se encuentran en situación irregular. La Comisión pide también al Gobierno que suministre información sobre las órdenes emitidas por los inspectores del trabajo en relación con las vulneraciones de la legislación laboral (por ejemplo, órdenes para la formalización de un contrato de empleo, el pago de salarios atrasados u otras prestaciones derivadas de su trabajo) en relación con los trabajadores migrantes en situación irregular, y sobre los resultados obtenidos tras la emisión de tales órdenes.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Portugal

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1962)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1983)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados en materia de inspección del trabajo, la Comisión considera conveniente examinar los Convenios núms. 81 (inspección del trabajo) y 129 (inspección del trabajo en la agricultura) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020) y de la información proporcionada en la memoria de 2018 sobre las actividades de la Autoridad para las Condiciones de Trabajo (ACT). Además, la Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación general de los trabajadores portugueses-intersindical nacional (CGTP-IN), la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Empresarial de Portugal (CIP), comunicadas junto con la memoria del Gobierno.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones formuladas por la UGT y la Confederación de Comercio y Servicios de Portugal (CCSP), recibidas en 2020 y comunicadas con la memoria complementaria del Gobierno. La Comisión toma nota de que la UGT alega que la ACT: i) se centra en la prevención en detrimento de las inspecciones y la aplicación de sanciones; ii) no coordina suficientemente su labor con los interlocutores sociales, y iii) emite sus informes de actividad sobre las inspecciones a intervalos irregulares y con muchos retrasos. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto.**

La Comisión toma nota de que el Sindicato de Inspectores del Trabajo (SIT) presentó, en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, una reclamación al Consejo de Administración en la que se alega el

incumplimiento por Portugal del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). En su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), el Consejo de Administración decidió que la reclamación era admisible y designó un comité tripartito para examinarla (GB.340/INS/19/8, párrafo 5). La Comisión toma nota de que las alegaciones formuladas en la reclamación se refieren a los *artículos 7 y 10* del Convenio núm. 81 y a los *artículos 9 y 14* del Convenio núm. 129 relativos a la formación y al número de inspectores del trabajo. De conformidad con su práctica habitual, la Comisión decidió suspender su examen de estas cuestiones a la espera de la decisión del Consejo de Administración con respecto a la reclamación.

Medidas adoptadas en el contexto de la pandemia de COVID-19. La Comisión valora los esfuerzos desplegados por el Gobierno para proporcionar información sobre las medidas de inspección del trabajo adoptadas por el Gobierno en el contexto de la pandemia de COVID-19, incluido el Decreto núm. 2-C/2020, del 17 de abril de 2020, que regula la prórroga del estado de emergencia decretado por el Presidente de la República, en el que se prevé el fortalecimiento de los recursos y las facultades de la ACT. La Comisión también toma nota de que la CCSP indica que se estableció un grupo de trabajo para supervisar los asuntos laborales durante la crisis derivada de la pandemia de COVID-19, presidido por el Inspector General con la participación de los interlocutores sociales, y que este grupo supervisó la aplicación de las medidas de emergencia e incluyó un informe sobre las inspecciones realizadas por la ACT.

Artículo 6 del Convenio núm. 81 y artículo 8 del Convenio núm. 129. Situación jurídica y condiciones de servicio de los inspectores del trabajo. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria en respuesta a la anterior solicitud de la Comisión relativa a las horas extraordinarias. También toma nota de la indicación del Gobierno de que la carrera de los inspectores del trabajo, así como su desarrollo, se rige por el Decreto-ley núm. 112/2001, que establece el marco jurídico aplicable y define la estructura de las carreras de inspección de la Administración Pública. Además del salario básico previsto en dicho decreto-ley, los inspectores tienen derecho a un suplemento por el ejercicio de la función de inspección equivalente al 22,5 por ciento de su salario básico. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, de conformidad con este decreto-ley, se aplicará un nuevo sistema de carrera y remuneración para los inspectores del trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que la UGT señala que se ha opuesto al empeoramiento de las condiciones laborales de los inspectores del trabajo y a la falta de perspectivas profesionales (lo que impide su promoción). El sindicato señala además que, en 2018, suscribió un acuerdo tripartito denominado «Combatir la precariedad y reducir la segmentación laboral y promover un mayor dinamismo en la negociación colectiva», que incluye medidas destinadas a fortalecer las condiciones de servicio de la ACT. La UGT señala que en dicho acuerdo se prevén medidas para reforzar las condiciones de servicio de la ACT, el número de inspectores del trabajo, los sistemas de información del ACT, así como los mecanismos para escuchar las opiniones de los interlocutores sociales. **La Comisión pide al Gobierno que siga suministrando información sobre las medidas adoptadas para mejorar las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, incluidos los resultados obtenidos tras la aplicación del acuerdo tripartito de 2018. A este respecto, pide información sobre las medidas adoptadas, incluso en el contexto del nuevo sistema de carrera y remuneración, para garantizar que los niveles de remuneración y las perspectivas profesionales de los inspectores del trabajo sean acordes a los de otros funcionarios públicos que ejercen funciones similares. Además, la Comisión solicita información sobre la estabilidad del empleo de los inspectores del trabajo (excluidos los puestos directivos), incluso sobre la proporción de inspectores que han cumplido dos años, cinco años y más de ocho años de servicio.**

Artículos 9 y 10 del Convenio núm. 81 y artículos 11 y 14 del Convenio núm. 129. Expertos técnicos y un número suficiente de inspectores del trabajo. En sus observaciones anteriores, la Comisión saludó la indicación del Gobierno de que la ACT se encontraba en vías de contratar 117 inspectores del trabajo. La Comisión toma nota de que en septiembre de 2019 y en mayo de 2020, se contrataron a 53 y 80 nuevos inspectores respectivamente, con lo que el número total de inspectores del trabajo ascendió a 417 en 2020 (en comparación con los 359 que había en 2012). Toma nota además de la información disponible en el sitio web del Gobierno de que, en septiembre de 2019, se contrató a 53 nuevos inspectores y de que se había previsto contratar a otros 80 inspectores para finales de 2019. La Comisión toma nota también de que el Gobierno señala que, además de los inspectores del trabajo, la ACT cuenta con un total de 505 funcionarios de apoyo (en comparación con 514 que había en 2016) y que se han abierto varios concursos para contratar técnicos superiores. A este respecto, la Comisión toma nota de que la CGTP-IN afirma que tanto el número de inspectores del trabajo como el personal de apoyo siguen siendo insuficientes para garantizar el ejercicio efectivo de las funciones del servicio de inspección. La CGTP-IN también indica que la ACT no garantiza la presencia de al menos un técnico de salud y seguridad ocupacional en cada oficina regional. **La Comisión saluda los esfuerzos realizados por el Gobierno para asegurar la contratación de un número suficiente de inspectores del trabajo a fin de garantizar el desempeño eficaz de las funciones de la inspección y le pide que continúe proporcionando información sobre cualquier otra medida que se adopte a este respecto. Pide además al Gobierno que siga proporcionando sobre las medidas de capacitación o de otra índole que se hayan adoptado para facilitar la rápida integración de esos nuevos inspectores. Por último, pide al Gobierno**

que facilite información sobre las medidas adoptadas para garantizar la participación de especialistas técnicos debidamente cualificados en los trabajos de inspección.

Artículo 16 del Convenio núm. 81 y artículo 21 del Convenio núm. 129. Frecuencia y esmero adecuados de las inspecciones para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales pertinentes. En respuesta a su anterior solicitud de información sobre la estrategia de inspección aplicada para lograr una cobertura satisfactoria de los establecimientos de trabajo mediante visitas de inspección suficientemente exhaustivas, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la definición de las prioridades de inspección se basa en: i) el seguimiento de las empresas en las que se han producido accidentes laborales o se han detectado enfermedades profesionales, y ii) el examen del número de trabajadores que pueden estar cubiertos por las situaciones que se consideran más graves para su seguridad o su salud física y mental. El Gobierno señala que el nuevo sistema de información contribuirá a una planificación más eficiente y eficaz de las actividades de inspección. El Gobierno afirma que, en este proceso, se consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representadas en la Junta Consultiva de la ACT, habiendo acordado con ellas la campaña ibérica para la prevención de los accidentes del trabajo (2016-2018) y la campaña nacional para la seguridad y salud de los trabajadores temporales (2016-2018).

La Comisión toma nota que la CGTP-IN afirma que el número de visitas de inspección ha disminuido drásticamente a lo largo de los años, así como el número de lugares de trabajo visitados y el número de trabajadores cubiertos. A este respecto, la Comisión toma nota de la importante disminución del número de inspecciones (de 90 758 en 2011 a 37 482 en 2017), del número de empresas inspeccionadas (de 80 159 en 2011 a 24 584 en 2017) y del número de trabajadores cubiertos (de 609 343 en 2011 a 317 838 en 2017). Sin embargo, también toma nota de que, durante el mismo periodo, el número de infracciones detectadas aumentó de 17 607 en 2011 a 24 352 en 2017. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que en 2013 se modificaron los criterios estadísticos utilizados para la recolección de información sobre el número de visitas de inspección y los lugares de trabajo visitados, a fin de evitar que la información se vea incrementada como consecuencia de contar una visita al mismo lugar de trabajo respecto de materias diferentes como una nueva visita. El Gobierno, además, afirma que la información sobre los resultados de las visitas de inspección muestra que no ha habido cambios significativos en el número de sanciones aplicadas. La Comisión toma nota asimismo de que, según la información que figura en el informe de 2018 sobre las actividades de la ACT, el número de inspecciones (38 287 en 2018), el número de empresas inspeccionadas (25 200), el número de trabajadores cubiertos por las inspecciones (399 836) y las infracciones detectadas (26 465) han aumentado en comparación con 2017. **Recordando la importancia de velar por que los lugares de trabajo sean inspeccionados con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes, la Comisión pide al Gobierno que continúe facilitando información adicional sobre la evolución con respecto al número total de inspecciones de trabajo realizadas y de trabajadores cubiertos. A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de inspecciones programadas en comparación con el número de inspecciones que responden a quejas o accidentes, la duración media o normal de las inspecciones programadas en comparación con las que responden a quejas o accidentes, y la naturaleza y el número de infracciones detectadas y las sanciones impuestas para cada tipo de inspección.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, en la que se reitera el contenido de su solicitud anterior adoptada en 2019.

Qatar

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1976)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año y del informe anual de la inspección del trabajo para 2019 presentado por el Gobierno (véanse los artículos 3, 5, a), 7, 10, 9, 12, 13, 16, 17, 18 y 21, e) *infra*), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Medidas adoptadas en el contexto de la pandemia de COVID-19. La Comisión valora los esfuerzos desplegados por el Gobierno para proporcionar información en su memoria sobre diversas medidas adoptadas en 2020 en el contexto de la pandemia de COVID-19, incluidos los controles realizados por la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) del Departamento de Inspección del Trabajo, mediante inspecciones periódicas y sorpresivas. El Gobierno proporciona información sobre la realización de campañas de sensibilización e información, el establecimiento de grupos de trabajo interministeriales y la creación de un servicio de línea telefónica directa para recibir quejas y observaciones de los trabajadores.

Cooperación técnica. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión saluda la información que figura en la memoria del Gobierno sobre los progresos alcanzados en el contexto del programa de cooperación técnica entre el Gobierno y la OIT (2018-2020), en particular en relación con el segundo pilar que concierne a la mejora de los sistemas de inspección del trabajo y de SST. A este respecto, la Comisión toma

nota con **interés** de la adopción de la política de inspección del trabajo en abril de 2019. Esta política se elaboró sobre la base de la evaluación del sistema de inspección del trabajo de Qatar, preparada por el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales y la OIT. La política comprende la recopilación de datos, la implementación de una estrategia basada en las pruebas y medidas para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en lo que respecta a las inspecciones. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria complementaria, según la cual está trabajando en la implementación de la política, que se difundió entre todos los inspectores del trabajo, y cuya estrategia de implementación se centra en la recopilación y el análisis de datos y en el desarrollo continuo de las capacidades de los inspectores. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada sobre las medidas adoptadas en el contexto de la cooperación técnica en curso para reforzar la aplicación del Convenio, incluso en lo que respecta a la aplicación de la política de inspección del trabajo.**

Artículos 3, 12 y 16 del Convenio. Número suficiente de inspecciones del trabajo y cobertura de los lugares de trabajo. La Comisión instó anteriormente al Gobierno a continuar realizando esfuerzos en relación con la planificación estratégica y el desarrollo de un plan estratégico de inspección moderno. A este respecto, la Comisión toma nota con **interés** de que el Gobierno indica que, en marzo de 2019, se puso en funcionamiento la unidad estratégica de la inspección del trabajo y que esta comenzó sus actividades desarrollando un plan estratégico de inspección moderno. En respuesta a la solicitud anterior de la Comisión sobre el establecimiento de prioridades, el Gobierno indica que las prioridades y los objetivos de las inspecciones se han determinado en relación con cuestiones recurrentes, especialmente la prevención de las caídas desde las alturas y el pago de salarios.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que en 2018 se realizaron inspecciones en 21 178 empresas, con un total de 43 366 visitas de inspección (en comparación con 44 550 inspecciones realizadas en 2016). Esto incluye 19 328 visitas de inspección del trabajo, 22 736 visitas de inspección en materia SST y 1 302 visitas de inspección sobre protección de los salarios. Según la información contenida en el informe anual de la inspección del trabajo para 2019, se inspeccionaron 21 644 empresas en 2019, con un total de 43 842 visitas de inspección (21 763 relativas a las condiciones de trabajo y 22 079 relativas a la SST). Asimismo, la Comisión toma nota de la información proporcionada en respuesta a sus comentarios anteriores en la que se señala que en la mayoría de las inspecciones laborales y de SST no se detectó ninguna infracción, pero que el 100 por ciento de las inspecciones en materia de protección de los salarios detectaron infracciones. Las visitas de inspección dieron como resultado: 1 419 actas de infracción en 2018 y 235 de esas actas relativas a la SST y las condiciones de trabajo y 2 318 actas relacionadas con el sistema de protección de los salarios en 2019; 6 548 advertencias para que se remedie una infracción en 2018 y 8 127 en 2019; 797 suspensiones de transacciones con el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales en 2018 y 495 suspensiones en 2019, y 3 524 casos en los que se proporcionó orientación en 2018 y 3 509 casos en 2019. La información proporcionada por el Gobierno indica que en aproximadamente el 70 por ciento de las visitas en 2018 y 2019 no se detectó ninguna infracción (31 078 inspecciones en 2018 y 30 357 inspecciones en 2019, todas en las áreas laboral y de SST).

La Comisión toma debida nota de la información que figura en el informe anual de la inspección del trabajo de 2019, según la cual se adoptaron medidas de aplicación inmediata en 1 070 casos relativos a las condiciones de trabajo y 495 relativos a la SST en 2019. La Comisión también toma nota de la información proporcionada en la memoria complementaria del Gobierno, según la cual entre el 1.º de enero y el 31 de agosto de 2020 se realizaron 19 117 visitas de inspección a los lugares de trabajo (que dieron lugar a la emisión de 4 945 actas de infracción) y 4 500 visitas de inspección a los alojamientos de los trabajadores (que dieron lugar a la emisión de 1 915 actas de infracción), y se suspendieron las operaciones de 19 131 empresas.

La Comisión también toma nota de que en la evaluación del sistema de inspección del trabajo de Qatar se señala que en algunas ocasiones se notifica a los empleadores que se realizará una inspección, ya sea porque los inspectores necesitan más información sobre la ubicación del lugar de trabajo o para que los empleadores tengan tiempo de reunir la documentación pertinente. En la evaluación se señala que la práctica de informar a los empleadores de las inminentes visitas debe cesar, ya que la eficacia de una investigación frecuentemente depende de lo impredecible de una visita. **Tomando nota de más de los dos tercios de las visitas de inspección en materia laboral y de SST no se detectó ninguna infracción, pero que en todas las visitas de inspección de protección salarial sí se detectaron infracciones, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las categorías de violaciones más frecuentes en el ámbito de la protección de los salarios, así como información sobre las posibles razones de las bajas tasas de detección durante las inspecciones en materia laboral y de SST. Pide también al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las actividades de la unidad estratégica, incluida sobre la implementación del plan estratégico de inspección moderno, así como sobre los progresos alcanzados en lo que respecta a las prioridades y los objetivos establecidos, incluidos en particular los relativos a los salarios. Recordando que en virtud del artículo 12 del Convenio los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados para entrar libremente y sin previa notificación en todo establecimiento sujeto a inspección, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información**

sobre el número total de inspecciones realizadas, así como sobre el resultado de estas visitas, y que indique específicamente el número de inspecciones que no se anunciaron y el número de las que se realizaron con notificación previa.

Artículos 5, a), 17, 18 y 21, e). *Cooperación efectiva entre la inspección del trabajo y el sistema judicial; procedimientos judiciales y aplicación efectiva de las sanciones adecuadas.* La Comisión tomó nota de que los inspectores del trabajo, tras detectar incumplimientos, redactan actas de infracción que luego se remiten a los tribunales para que adopten medidas ulteriores. También tomó nota de que el resultado de la mayor parte de las inspecciones no conducía a medidas ulteriores. Asimismo, tomó nota de que el programa de cooperación técnica incluye una revisión de la legislación pertinente a fin de reforzar las facultades ejecutivas de los inspectores del trabajo.

A este respecto, la Comisión saluda que el Gobierno indique que, en el contexto de la cooperación técnica en curso, se están ejecutando planes para reforzar los mecanismos de aplicación y proporcionar a los inspectores del trabajo más facultades ejecutivas. El Gobierno señala que se darán a los inspectores del trabajo orientaciones claras, incluso en relación con la identificación de situaciones que requieran medidas inmediatas tales como la suspensión de las actividades o la adopción de otras medidas de aplicación rigurosas en caso de incumplimiento. La Comisión también toma nota de que el número de actas de infracción transmitidas a los tribunales en 2019 fue de 235 relacionadas con las condiciones de trabajo y la SST y de 2 318 relacionadas con el sistema de protección de salarios. La Comisión observa nuevamente que no se ha proporcionado información sobre el resultado de estos casos, y toma nota de que el Gobierno señala, en respuesta a la solicitud anterior de la Comisión, que se está trabajando para proporcionar estas estadísticas. Asimismo, la Comisión toma nota de que en la evaluación del sistema de inspección del trabajo de Qatar se señala que el Departamento de Inspección del Trabajo no dispone de información de fácil acceso sobre las sanciones, las multas o las penas de prisión impuestas por el Poder Judicial y que los inspectores han expresado su frustración por el hecho de que el Poder Judicial no les informe sobre los resultados después de que se remitan los casos de empresas a los tribunales. A este respecto, toma nota con **interés** de que el Gobierno se refiere a un Memorando de Entendimiento entre el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales y el Consejo Superior Judicial con el objetivo de establecer el intercambio electrónico de información sobre los casos remitidos a los tribunales, las sentencias dictadas y las apelaciones pertinentes. La Comisión toma nota de la información proporcionada en la memoria complementaria del Gobierno, según la cual el Memorando también incluye la posibilidad de compartir copias de contratos de empleo e información sobre la transferencia de salarios. El Gobierno indica que el Memorando constituye un primer paso para mejorar la cooperación y la eficiencia, ayudar a los litigantes y prestar apoyo a los trabajadores del país. **La Comisión insta al Gobierno a continuar realizando esfuerzos, en el contexto del programa de cooperación técnica en curso, para reforzar la eficacia de los mecanismos de aplicación, incluidas las medidas para proporcionar más facultades ejecutivas a los inspectores del trabajo. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información específica sobre las medidas adoptadas para promover la colaboración efectiva entre la inspección del trabajo y el sistema judicial, incluida información sobre la aplicación del Memorando de Entendimiento. La Comisión insta de nuevo al Gobierno a proporcionar información sobre el resultado de los casos remitidos por los inspectores del trabajo, a través de actas de infracción, al Poder Judicial, incluida información sobre las sanciones impuestas y las multas recaudadas con arreglo a la Ley del Trabajo y las disposiciones legales con las que tienen relación.**

Artículos 5, a), 9 y 13. *Inspección del trabajo en el ámbito de la SST.* La Comisión tomó nota anteriormente de que, en virtud del artículo 100 de la Ley del Trabajo, los inspectores tienen la facultad de elaborar un informe urgente que remitirán al Ministro si detectan un peligro inminente en un establecimiento. Estos informes darán lugar a que el Ministro emita una decisión de cierre parcial o total hasta que se elimine la fuente de peligro. La Comisión pidió información sobre el número de informes elaborados, así como sobre el número de accidentes del trabajo, incluidos los accidentes mortales, así como la ocupación o el sector de que se trate.

La Comisión toma nota de la información transmitida por el Gobierno, en respuesta a su solicitud anterior, en la que señala que se realizaron 22 736 inspecciones sobre SST en 2018 y 22 079 en 2019 (en comparación con 14 526 visitas de ese tipo en 2016). Asimismo, toma nota de la información proporcionada sobre el número de medidas adoptadas por la inspección del trabajo en relación con la mejora de la SST, que incluyen: i) la participación de la inspección del trabajo en el desarrollo de una política nacional de SST, que cubrirá el análisis y la recopilación de datos; ii) las actividades de prevención llevadas a cabo por el departamento de SST de la inspección del trabajo a fin de abordar el estrés térmico, incluidas inspecciones sobre las horas de trabajo durante el verano; iii) talleres de sensibilización y una conferencia sobre SST para celebrar el día de la SST, y iv) formación adicional para los inspectores sobre cuestiones relacionadas con la SST. El Gobierno indica que el sector de la construcción sigue siendo prioritario, y que en el contexto del Memorando de Entendimiento con la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), se llevaron a cabo 13 inspecciones conjuntas. La Comisión toma nota de la información que figura en el informe anual de la inspección del trabajo de 2019, según la cual se produjeron 117 accidentes mortales del trabajo en 2019 (en comparación con 117 en 2017 y 123 en 2018), y observa que las estadísticas proporcionadas

sobre los accidentes en el informe anual de inspección del trabajo no están desglosadas por ocupación o sector. También toma nota de la falta de información sobre la aplicación en la práctica de las decisiones de cierre adoptadas con arreglo al artículo 100 de la Ley del Trabajo, y toma nota de la información que figura en la evaluación del sistema de inspección del trabajo de Qatar respecto a que el proceso de aprobación por el Ministro del cese de las actividades generalmente toma dos o tres días.

La Comisión toma nota además de la información proporcionada sobre la aplicación del Plan de Acción Nacional sobre el Estrés Térmico entre junio y agosto de 2020 por la Unidad de SST. Este plan incluyó una campaña de inspección que dio lugar al cierre de 263 lugares de trabajo por violaciones del Decreto Ministerial sobre el estrés térmico y las horas de trabajo. Además, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que ha reforzado el control de los alojamientos de los trabajadores con miras a proteger su salud y seguridad. A este respecto, la Comisión observa que en 2020 se modificó la Ley del Trabajo para disponer específicamente que las viviendas proporcionadas a los trabajadores por los empleadores deben cumplir las condiciones y requisitos de la Decisión Ministerial pertinente (Orden Ministerial núm. 18 de 2014 por la que se establecen las condiciones y requisitos de los alojamientos de los trabajadores) (artículo 106 *bis*) y para establecer las sanciones aplicables en caso de incumplimiento (artículo 145 *bis*). **La Comisión insta al Gobierno a que continúe tomando medidas inmediatas y con plazos concretos para hacer frente al número de accidentes del trabajo mortales, incluidas más medidas para reforzar la capacidad de los inspectores del trabajo en lo que respecta al control de la SST, especialmente en el sector de la construcción. La Comisión pide al Gobierno que continúe transmitiendo información sobre el número de accidentes del trabajo, incluidos los accidentes mortales, y que garantice que esta información este desglosada por ocupación o sector. Asimismo, solicita al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número y tipo de visitas de inspección en materia de SST que se han realizado, y sobre las medidas adoptadas para hacer cumplir la legislación sobre el estrés térmico. Pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de infracciones detectadas, el número de actas de infracción emitidas y, en particular, la información anteriormente solicitada en relación con el seguimiento dado por las autoridades judiciales a estas actas de infracción, así como información sobre la aplicación de los artículos 106 *bis* y 145 *bis* de la Ley del Trabajo. Además, la Comisión solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las inspecciones conjuntas llevadas a cabo con la ICM, incluyendo las modalidades de estas inspecciones y la forma en que se seleccionan sus objetivos. Por último, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información adicional detallada sobre la aplicación en la práctica de las facultades de los inspectores del trabajo para emitir órdenes que requieran medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la seguridad o la salud de los trabajadores, indicando el número de informes urgentes elaborados y decisiones de cierre adoptadas con arreglo al artículo 100 de la Ley del Trabajo y, por separado, con arreglo al Decreto Ministerial sobre el estrés térmico y el horario de trabajo, desglosados por ocupación y sector.**

Artículos 7 y 10. Contratación y formación de los inspectores del trabajo y desempeño efectivo de sus funciones. La Comisión toma debida nota de que la política de inspección del trabajo se centra, entre otras cosas, en el establecimiento de un marco de aprendizaje y desarrollo para los inspectores del trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota con **interés** de la información detallada proporcionada por el Gobierno sobre la elaboración de un plan estratégico de formación de cuatro años, 2019-2022, por la unidad estratégica de la inspección del trabajo, que incluye tres ejes de formación. Asimismo, toma nota de la información, correspondiente a 2018, relacionada con el número de visitas de estudio y cursos de formación, y su contenido, así como sobre el número de participantes. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que, como parte del plan de formación 2020, reforzará la capacidad de preparar y redactar informes de los inspectores, así como en lo que respecta a la expedición de actas de infracción.

La Comisión toma nota además de la información proporcionada en el informe anual sobre la inspección del trabajo, según la cual, en 2019, 200 inspectores recibieron formación sobre técnicas de inspección y 196 recibieron capacitación sobre la legislación laboral. Toma nota asimismo de la indicación del Gobierno en su memoria complementaria de que la aplicación del plan estratégico de formación se suspendió temporalmente debido a la pandemia de COVID-19, pero se reanudó con la formación a distancia en materia de trabajo forzoso en julio de 2020 y en materia de seguridad y salud en el trabajo en octubre de 2020.

Además, toma nota de que el Gobierno señala que, en respuesta a la solicitud anterior de la Comisión sobre la contratación, tiene previsto elaborar normas, calificaciones y requisitos específicos para los inspectores recientemente contratados, y que los nuevos inspectores seguirán una secuencia introductoria de formación especializada. Por último, la Comisión toma nota de la información proporcionada en el informe anual de inspección del trabajo respecto a que hay cuatro intérpretes que trabajan con los inspectores. A este respecto, toma nota de que en la evaluación del sistema de inspección del trabajo de Qatar se señala que debería aumentarse el número de intérpretes que trabajan con la inspección. **La Comisión pide al Gobierno que continúe realizando esfuerzos para garantizar que los inspectores reciben una formación adecuada para cumplir con sus obligaciones. A este respecto, solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación del plan estratégico de formación 2019-2022, especificando el número de inspectores del trabajo que han recibido formación, la duración de esta formación, los temas cubiertos y si se trata de una formación inicial o continua. Pide al Gobierno que continúe transmitiendo**

información sobre la elaboración de normas para la contratación de inspectores, así como sobre la formación introductoria que se proporciona a los nuevos inspectores. También solicita al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas para garantizar la contratación de inspectores del trabajo y de intérpretes que hablen los idiomas de los trabajadores migrantes, y que indique los diferentes idiomas en los que los intérpretes prestan asistencia.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1949)

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por el Congreso de Sindicatos (TUC), comunicadas junto con la memoria del Gobierno y recibidas el 13 de octubre de 2020, así como de la respuesta del Gobierno, recibida el 29 de octubre de 2020.

Medidas para responder a la pandemia de COVID-19. La Comisión aprecia los esfuerzos realizados por el Gobierno para proporcionar información en su memoria en relación con las medidas adoptadas por el Departamento Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE) y el Departamento Ejecutivo de Salud y Seguridad de Irlanda del Norte (HSENI) en respuesta a la pandemia de COVID-19, que incluyen la facilitación de información y de asesoramiento técnico, y el establecimiento de servicios de atención telefónica específicos para que los trabajadores, los sindicatos y el público notifiquen sus preocupaciones sobre prácticas en el lugar del trabajo. La Comisión toma nota asimismo de la declaración del Gobierno, según la cual el HSE sigue colaborando con los interlocutores tripartitos durante este periodo.

Artículos 6, 10 y 11 del Convenio. Número y condiciones de servicio de los inspectores del trabajo. La Comisión tomó nota anteriormente con preocupación de la disminución del número de inspectores, y tomó nota asimismo de las alegaciones del TUC relativas a los grandes problemas de contratación y retención del personal a los que se enfrentaba el HSE debido a las limitaciones a la progresión profesional y a los salarios poco atractivos, en comparación con puestos similares en los sectores público y privado.

En lo referente a las medidas de contratación y retención, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la eficacia del HSE demuestra que existen suficientes inspectores para garantizar el desempeño efectivo de sus funciones. La Comisión toma nota de las estadísticas contenidas en el Informe anual del HSE 2019-2020, que indican que, en marzo de 2020, el HSE contaba con 1 059 inspectores, oficiales visitantes y oficiales encargados del cumplimiento normativo, en comparación con 1 066 en marzo de 2019. Sin embargo, la Comisión toma nota de que el TUC alega la existencia de dificultades para invertir el número decreciente de inspectores, y que solo hay 290 inspectores en materia de regulación de grado principal equivalentes a tiempo completo para todo el Reino Unido, salvo Irlanda del Norte. La Comisión toma nota asimismo de la declaración del Gobierno, según la cual se han obtenido recursos financieros y humanos adicionales para apoyar el enfoque adoptado por el HSE de la pandemia de COVID-19. En relación con esto, la Comisión toma nota de que, según el TUC, el personal adicional obtenido utilizando esta financiación solo puede contratarse en el marco de contratos de duración determinada, para este ejercicio financiero. El TUC indica además que se han utilizado los recursos adicionales para ofrecer horas extraordinarias al personal del HSE.

En lo tocante a las condiciones de servicio de los inspectores, la Comisión toma nota de la declaración del Gobierno de que refuta las observaciones del TUC, y sostiene que la política salarial del sector público se aplica de una manera justa. No obstante, la Comisión toma nota de la referencia del TUC a los datos extraídos de las entrevistas de salida en las que el personal saliente indicó al HSE que el salario era el principal factor o un factor importante para la gran mayoría en sus decisiones de dejar el empleo. El TUC alega además que los salarios más altos del personal temporal contratado en el contexto de la pandemia también han conducido a la insatisfacción del resto del personal. En respuesta a las observaciones del TUC, el Gobierno afirma que cree que su financiación es adecuada, en particular en relación con la respuesta a la pandemia de COVID-19. La Comisión recuerda que, en su Estudio General de 2016, Inspección del trabajo, párrafos 204 y 209, subrayó la importancia que revestían los niveles de remuneración y las perspectivas profesionales de los inspectores para captar y retener a personal de gran calidad y protegerlo contra toda influencia indebida.

La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando estadísticas sobre el número de inspectores que se encargan de la inspección del trabajo en el HSE, así como información detallada sobre las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, incluida su escala salarial y perspectivas de remuneración reales, en relación con categorías comparables de empleados públicos que ejercen funciones similares, como los inspectores fiscales o los policías. Además, la Comisión pide al Gobierno que indique cualquier medida adoptada o prevista para contratar a nuevos inspectores del trabajo y para mejorar las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, con miras a retenerlos en el servicio de inspección del trabajo. La Comisión invita al Gobierno a considerar entablar discusiones con los interlocutores sociales sobre esta cuestión, y pide al Gobierno que comunique información sobre el resultado de toda discusión mantenida.

Artículos 6, 11 y 15, a). Recursos financieros de los servicios de inspección del trabajo. La Comisión tomó nota anteriormente de la utilización del régimen de recuperación de gastos por «gastos de intervención»

(FFI), que obliga a los empleadores que incumplen los requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a hacerse cargo de los gastos del HSE al identificar, investigar, rectificar y/o hacer cumplir la reglamentación pertinente en caso de infracción. En relación con esto, la Comisión tomó nota de los retos, sobre la base del informe anual del HSE 2018-2019, relativos a la gestión efectiva de los recursos financieros y al efecto de la naturaleza incierta de los ingresos del FFI en la presupuestación. La Comisión tomó nota asimismo de las preocupaciones del TUC en lo que respecta al riesgo de consecuencias imprevistas, como la reticencia de los empleadores a solicitar de manera proactiva asesoramiento e información técnica al HSE.

En respuesta a las observaciones del TUC, la Comisión toma nota de que el Gobierno considera que no hay riesgo de reticencia de los empleadores, porque el trabajo que conlleva el pago de una tasa surgiría en primer lugar como consecuencia de una investigación o inspección que no conlleva el pago de una tasa. La Comisión toma nota asimismo de que, en respuesta a su solicitud de que el Gobierno tome medidas encaminadas a afrontar los retos en materia de presupuestación, el Gobierno indica que la financiación se discute regularmente a nivel de dirección del HSE. La Comisión toma nota de que el Plan de Negocio del HSE 2019-2020 se refiere al aumento de los gastos recuperados de la labor normativa, y a la presentación a la Junta Directiva del HSE de propuestas para una futura estrategia de tasas y cargos. El HSE indica además en su Informe anual 2019-2020 que prevé una reducción considerable de sus ingresos debido a la menor capacidad para realizar una labor comercial y que le permita recuperar los gastos durante el confinamiento impuesto debido a la pandemia de COVID-19, y que esto se traduciría inevitablemente en una necesidad de financiación adicional por el Gobierno. **Reafirmando que la inspección del trabajo es una función pública primordial, que está en el centro de la promoción y el cumplimiento de condiciones de trabajo decentes, y reconociendo los retos particulares a los que se enfrenta el país en el contexto de la pandemia de COVID-19, la Comisión pide al Gobierno que continúe adoptando las medidas necesarias para asegurar que se asignen suficientes recursos presupuestarios para la inspección del trabajo. En lo que respecta al régimen de recuperación de gastos, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre si se ha encuestado, o se encuestará, a los empleadores acerca de cualquier reticencia o preocupación que puedan tener al solicitar asistencia técnica y asesoramiento al HSE a la luz del FFI, así como información detallada sobre la estrategia del HSE en lo tocante a las tasas y cargos, incluidos los objetivos en materia de ingresos establecidos para la labor de recuperación de los gastos y el régimen FFI, en su caso. Además, la Comisión pide al Gobierno que suministre información detallada sobre el resultado de las propuestas del HSE relativas a la financiación, en relación con la obtención de recursos adicionales.**

Artículos 10 y 16. Recursos del sistema de inspección del trabajo y visitas de inspección. 1. **Cobertura de los establecimientos por la inspección del trabajo.** La Comisión tomó nota anteriormente de la reforma de la estrategia del sistema de inspección del trabajo relativa a la planificación y selección específica de los establecimientos para efectuar inspecciones, y subrayó la importancia de asegurar que las categorías de trabajadores frecuentemente vulnerables no estuvieran excluidas de la protección por el hecho de que estén empleados en establecimientos o sectores de alto riesgo, o en sectores en los que se considera que la inspección del trabajo requiere demasiados recursos. A este respecto, el TUC alegó que no se estaban inspeccionando algunos establecimientos potencialmente peligrosos debido a que el enfoque del HSE no tenía en cuenta las variaciones regionales y otras anomalías.

La Comisión toma nota de las estadísticas contenidas en el Informe anual del HSE 2019-2020, que hacen referencia a 13 300 inspecciones concluidas en el periodo 2019-2020, incluido el número aproximado de inspecciones efectuadas en diferentes industrias. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno se refiere a la labor actual de reflexión y de mejora del sistema que se orienta por la información obtenida, que prevé la selección específica de los establecimientos («Programa Visitas a los Establecimientos Adecuados» y la «Herramienta para la identificación de los establecimientos adecuados»), incluidas visitas comparativas para proporcionar una comparación de cara al rendimiento. El Gobierno indica que, a raíz de esta evaluación, se tomaron medidas para asegurar que se desviarán recursos a los sectores en los que se habían detectado problemas. La Comisión toma nota, en particular, de la indicación del Gobierno de que es importante seguir vigilando los sectores fuera de los grupos de mayor riesgo existentes, y de que tiene en cuenta a los trabajadores vulnerables a la hora de establecer las prioridades y programas de inspección. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones del TUC, según las cuales la elevada tasa de lesiones en los lugares de bajo riesgo da lugar a que se cuestione el enfoque del HSE. El TUC indica que la clasificación de los riesgos se basa en el modelo de inspección de fábricas, y no está adaptada a los establecimientos de hoy en día, en los que los riesgos relacionados con diversas enfermedades profesionales, incluida la infección por COVID-19, las enfermedades cardiovasculares profesionales, así como los riesgos psicosociales, pueden afectar a todo tipo de trabajadores. El TUC expresa asimismo su preocupación por el hecho de que los datos disponibles para la «Herramienta para la identificación de los establecimientos adecuados» sean demasiado limitados, y porque el número cada vez menor de inspectores repercute en la calidad y cantidad de los datos disponibles. A este respecto, la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones del TUC, en la que indica que el HSE cuenta con personal específico que se encarga de evaluar los riesgos psicosociales, y que los datos sobre el tema se registran y notifican anualmente, orientando así el establecimiento de prioridades y la asignación de recursos. **La Comisión pide al Gobierno que suministre información detallada sobre la manera en que las categorías vulnerables de trabajadores, o los**

trabajadores en los sectores fuera de los grupos de mayor riesgo identificados, se tienen en cuenta al establecer las prioridades y programas de inspección del HSE. Además, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando estadísticas sobre el número de inspecciones llevadas a cabo, desglosadas por industria, así como información sobre el resultado de la evaluación realizada del «Programa Visitas a los Establecimientos Adecuados» y de la «Herramienta para la identificación de los establecimientos adecuados», incluido su impacto en la calidad y cantidad de visitas de inspección del trabajo.

2. *Estrategias para el cumplimiento en las pequeñas y medianas empresas (pymes) de bajo riesgo.* La Comisión tomó nota anteriormente de que los problemas de larga data, como ayudar a las empresas más pequeñas a gestionar los riesgos de una manera proporcionada, eran uno de los objetivos del periodo cubierto por el informe anual del HSE 2018–2019. A este respecto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el HSE ha proporcionado asesoramiento y orientación en su sitio web para atender las necesidades de las pymes, y actualmente está examinando el impacto de esta orientación. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la manera en que las medidas adoptadas por el HSE han tenido un impacto en el cumplimiento por las pymes de las disposiciones legales pertinentes, y que siga comunicando información sobre las medidas adoptadas para lograr este objetivo. La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre el resultado de su examen del impacto de la orientación proporcionada.**

Artículos 17 y 18. *Procedimientos judiciales inmediatos por violaciones de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo.* La Comisión tomó nota anteriormente de una disminución considerable del número de casos presentados por el HSE, en los que se había dictado una sentencia o impuesto una condena, y pidió información sobre la evaluación del HSE relativa a los motivos de esta disminución. En relación con esto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que los cambios introducidos en las directrices para la imposición de condenas para los enjuiciamientos en materia de salud y seguridad en febrero de 2016 han aumentado el nivel de las sanciones disponibles, y de que sigue examinando los factores que repercuten en la labor de enjuiciamiento. La Comisión toma nota de que, según el Informe anual del HSE 2019–2020, hubo 355 casos de enjuiciamiento en los que se había dictado sentencia en el periodo cubierto por dicho informe, en comparación con 396 en el periodo 2018–2019 y con 509 en el periodo 2017–2018. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones del TUC, expresando su acuerdo en que el cambio en las directrices para la imposición de sentencias está ralentizando los enjuiciamientos, ya que la perspectiva de mayores multas potenciales ha significado audiencias más largas para la imposición de sentencias. Según el TUC, la labor a este respecto requiere mucho tiempo y recursos de los inspectores, y es preciso abordar las consecuencias de estos recursos. El TUC insta asimismo al Gobierno a que incluya a los sindicatos en el examen actual. La Comisión toma nota además de la indicación del Gobierno de que no ha habido cambios en la política del HSE para la toma de decisiones, y de que sigue comprometida a encausar cuando existan suficientes pruebas para proporcionar una perspectiva realista de condena y cuando esto redunde en el interés público. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre su evaluación de los factores que repercuten en la labor de enjuiciamiento del HSE y sobre cualquier medida adoptada o prevista para mejorar la situación, incluidas más asignaciones para el tiempo y los recursos de los inspectores, y que comunice información sobre toda consulta celebrada a este respecto. La Comisión pide asimismo al Gobierno que suministre más información sobre el papel de los inspectores en el proceso, en particular el tiempo y los recursos dedicados a estos procedimientos judiciales como un porcentaje del tiempo y de los recursos totales de los inspectores.**

Rumania

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1973)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1975)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los Convenios ratificados sobre la inspección del trabajo, la Comisión considera oportuno examinar conjuntamente los Convenios núms. 81 (inspección del trabajo) y 129 (inspección del trabajo en la agricultura).

Artículo 3, 1) y 2), del Convenio núm. 81, y artículo 6, 1) y 3), del Convenio núm. 129. 1. *Funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo relacionadas con la inmigración.* La Comisión tomó nota anteriormente de que, de conformidad con el Reglamento sobre la organización y el funcionamiento de la inspección del trabajo (aprobado mediante la Decisión gubernamental núm. 488/2017), se encomendaba a los inspectores del trabajo la supervisión del empleo de los trabajadores migrantes (artículo 12, 1), B, i)).

La Comisión toma nota de la referencia del Gobierno en su memoria a la ordenanza núm. 25/2014, que prevé que, en relación con el empleo y la asignación de extranjeros, los empleadores que emplean a trabajadores migrantes que no tienen un permiso de trabajo deberán pagar la remuneración atrasada a los trabajadores de que se trate, así como todos los impuestos, tasas y cotizaciones a la seguridad social

pertinentes, como si los trabajadores en cuestión tuvieran el permiso adecuado, también a quienes han regresado a su país de origen (artículo 38,1) y 2)). Además, los empleadores tienen la responsabilidad, incluida la responsabilidad conjunta y solidaria, ante cualquier subcontratista de pagar el salario atrasado por el trabajo realizado por los trabajadores migrantes en situación irregular (artículo 38,4)). La Comisión toma nota asimismo de que un trabajador migrante respecto al cual se concluya que trabaja sin tener un permiso deberá ser informado por escrito tanto en rumano como en inglés, por la Inspección General para la Inmigración, o en su caso, por los inspectores de trabajo de las inspecciones del trabajo territoriales, sobre su derecho a recuperar la remuneración pendiente, antes de la ejecución de una posible obligación de retornar a sus países de origen. La Comisión señala además que, según la información contenida en el Informe anual de 2019 sobre las actividades de la inspección del trabajo (Informe anual), se llevaron a cabo 1 302 controles en lo que respecta al cumplimiento de disposiciones pertinentes de la ordenanza núm. 25/2014, de los cuales 667 se efectuaron conjuntamente con la Inspección General para la Inmigración; se impusieron 69 sanciones, incluidas 55 órdenes de multas por valor de 1 928 000 lei rumanos (464 500 dólares de los Estados Unidos.), y 14 advertencias, y se ordenaron 135 medidas para solventar los incumplimientos detectados.

La Comisión observa que, si bien la ordenanza núm. 25/2014 prevé la restitución de los derechos conferidos a los trabajadores migrantes en situación irregular, la información pertinente contenida en el Informe anual de 2019 no indica cómo los inspectores del trabajo aplican estas disposiciones. **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas específicas para asegurar que las funciones encomendadas a los inspectores del trabajo no interfieran con el principal objetivo de los inspectores del trabajo de garantizar la protección de los trabajadores de conformidad con las funciones principales de los inspectores del trabajo establecidos en el artículo 3, 1), del Convenio núm. 81 y en el artículo 6, 1), del Convenio núm. 129. Al tiempo que toma nota de la información contenida en el Informe anual sobre la aplicación de la Ordenanza núm. 25/2014, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas específicas adoptadas por la inspección a fin de asegurar que se respeten los derechos de los trabajadores migrantes, incluidos los que se están en situación irregular. Además, la Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre el número de casos en los que se han otorgado a estos trabajadores los derechos que les corresponden, como el pago de salarios pendientes o de prestaciones de seguridad social, desglosada sobre la base de los controles llevados a cabo por la inspección del trabajo por sí sola y de los controles efectuados conjuntamente con la Inspección General para la Inmigración. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre el número de casos en los que se deportó a trabajadores migrantes tras las actividades de control de los inspectores del trabajo, una vez más desglosada sobre la base de los controles llevados a cabo por la inspección del trabajo por sí sola, y de los controles efectuados conjuntamente con la Inspección General para la Inmigración.**

2. **Control del trabajo no declarado.** La Comisión toma nota de que, de conformidad con el artículo 12, 1) B del Reglamento sobre la organización y el funcionamiento de la inspección del trabajo la inspección del trabajo detecta casos de trabajo no declarado e informa al respecto, según sea necesario, a los organismos de investigación penal (cláusula b); determina si la actividad que se realiza constituye una relación de trabajo, pero se lleva a cabo sobre la base de otro tipo de contrato (cláusula b), y ordena la conclusión de contratos de trabajo individuales y la inscripción de los trabajadores de que se trate en el registro general como trabajadores asalariados (cláusula e). La Comisión toma nota además de que, según la información contenida en el Informe anual de 2019 sobre las actividades de la inspección del trabajo, se efectuaron 67 632 controles en relación con esto y se identificaron a 8 551 personas que realizaban un trabajo no declarado, incluidas 5 942 que trabajaban sin un contrato de trabajo. Además, se ordenaron 4 793 medidas para solventar los incumplimientos detectados. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la definición de trabajo no declarado en la legislación nacional, y sobre las medidas específicas ordenadas a fin de solventar los incumplimientos. Pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la labor de la inspección del trabajo con respecto al trabajo no declarado, incluido el número de personas respecto de las cuales se ha concluido que realizan un trabajo no declarado, el número de casos en los que la inspección del trabajo ha ordenado la conclusión de un contrato de trabajo, y las medidas adoptadas por la inspección con respecto a dichos trabajadores en los casos en que no concluya posteriormente un contrato de trabajo.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

San Vicente y las Granadinas

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1998)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 2010)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los Convenios ratificados sobre la inspección del trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 81 (inspección del trabajo) y 129 (inspección del trabajo en la agricultura) en un mismo comentario.

Artículos 3, 2), 10, 16, 17 y 18 del Convenio núm. 81 y artículos 6, 3), 14, 21, 22 y 24 del Convenio núm. 129. *Funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo. Número de inspectores, número de visitas de inspección y cumplimiento.* En relación con su comentario anterior relativo al personal limitado disponible en el Departamento del Trabajo para desempeñar las funciones del servicio de inspección del trabajo, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que la situación sigue siendo la misma debido a las restricciones presupuestarias nacionales y a la tasa relativamente alta de rotación de funcionarios encargados de las cuestiones laborales en los cinco últimos años. La Comisión toma nota asimismo de que existen actualmente cinco funcionarios que hacen las veces de inspectores del trabajo, pero que también desempeñan otras funciones además de las inspecciones. Sin embargo, el Gobierno indica que se contratará a una serie de inspectores de Seguridad y Salud del Trabajo (SST) tras la promulgación de la Ley de SST.

La Comisión toma nota de que se llevaron a cabo 41 visitas de inspección en 2019, y 12 visitas más entre enero y agosto de 2020. En 2019, estas visitas de inspección se efectuaron en comercios, lugares de trabajo de profesionales, hoteles, lugares de trabajo industriales, y los lugares de trabajo de los trabajadores domésticos y de los trabajadores de seguridad. Ese año no se llevó a cabo ninguna visita de inspección en el sector agrícola. Toma nota a este respecto de la indicación del Gobierno de que el número de trabajadores en el sector agrícola se ha reducido considerablemente en los 15 últimos años.

La Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 3, 2), del Convenio núm. 81 y con el artículo 6, 3), del Convenio núm. 129, ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus principales funciones, tal como se definen en el artículo 3, 1), del Convenio núm. 81 y en el artículo 6, 1), del Convenio núm. 129. **Tomando nota de las restricciones presupuestarias nacionales, la Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que los servicios de inspección del trabajo tengan a su disposición un número adecuado de inspectores del trabajo para poder desempeñar efectivamente sus funciones, y que los lugares de trabajo se inspeccionen con la frecuencia y el esmero que sean necesarios. En relación con esto, pide al Gobierno que continúe comunicando información sobre el número de inspectores del trabajo (incluidos los inspectores de SST) y el número de visitas de inspección efectuadas, incluido el número de visitas de inspección realizadas en el sector agrícola. Pide al Gobierno una vez más que suministre información sobre los resultados de dichas inspecciones, como el número de violaciones detectadas y de sanciones impuestas. Por último, la Comisión solicita al Gobierno que especifique todas las demás funciones desempeñadas por los funcionarios a los que se encomiendan funciones de inspección del trabajo, y que suministre información sobre la cantidad de tiempo dedicado por dichos funcionarios a esas otras funciones.**

Artículo 7 del Convenio núm. 81 y artículo 9 del Convenio núm. 129. *Formación adecuada de los inspectores del trabajo.* En relación con su comentario anterior, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que no se ha proporcionado formación a los inspectores del trabajo desde 2021, y de que la mayoría de los funcionarios a quienes se ha impartido formación ya no trabajan para el Departamento del Trabajo. El Gobierno señala que los nuevos funcionarios fueron trasladados de otros ministerios o departamentos gubernamentales y recibieron formación en el empleo de los funcionarios más experimentados que permanecieron en el Departamento. **La Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para garantizar que todos los inspectores del trabajo reciban formación adecuada para el desempeño de sus funciones, y que comuniquen información sobre el contenido, la frecuencia y la duración de cualquier formación impartida a los inspectores nuevos o trasladados recientemente, así como información similar relativa a la formación de los inspectores más experimentados.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Senegal

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1962)

Artículo 13, 2, b), del Convenio. *Medidas de aplicación inmediata relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.* La Comisión tomó nota anteriormente que el Decreto núm. 2006-1255, de 15 de noviembre de 2006, limitaba la aplicación de medidas de aplicación inmediata en casos de peligro inminente para la salud y la seguridad de las personas a las situaciones derivadas del incumplimiento de las leyes y reglamentos sobre seguridad y salud en el trabajo (art. 18), salvo en el sector de la construcción, en el que no se consideraba necesario el incumplimiento para dictar una orden de paralización de las obras (artículos 19 y 20). El Gobierno indicó que esas restricciones se estaban estudiando como parte de las deliberaciones sobre el fortalecimiento de las facultades jurídicas de los inspectores de trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que el proyecto de fortalecimiento de las facultades legales de los inspectores de trabajo, que requiere la revisión de varias disposiciones de la legislación laboral nacional, está en curso y es objeto de concertación entre los diversos agentes interesados. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para adoptar las medidas necesarias a fin de que su legislación y su práctica se ajusten plenamente, lo antes posible, al apartado b) del párrafo 2 del artículo 13 del Convenio, que permite a los**

inspectores ordenar medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores, sin la obligación de determinar si se ha producido o no una violación de las disposiciones legislativas o reglamentarias en cualquier establecimiento industrial y comercial.

Artículos 17 y 18. Aplicación efectiva de las sanciones apropiadas por la violación de las disposiciones legales. En relación con sus observaciones anteriores, la Comisión observa, a partir de las estadísticas facilitadas por el Gobierno que, si bien el número de cartas de observación (556 en 2015, 1 062 en 2016, 1 069 en 2017 y 1 429 en 2018) y de requerimientos (24 en 2015, 54 en 2016 y 56 en 2018) emitidas por los inspectores del trabajo para instar a los empleadores a cumplir la legislación han aumentado, y las medidas más severas, como las notificaciones de infracción (58 en 2014, 2 en 2015, cero en 2017 y 1 en 2018) han disminuido drásticamente. **La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre las razones de la disminución del número de notificaciones de infracción emitidas. También pide al Gobierno que proporcione información específica sobre el número anual de documentos presentados por la Inspección de Trabajo a los fiscales y jueces, el número de casos en los que se ha iniciado un proceso o una acción judicial y el resultado de los procedimientos iniciados.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Serbia

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 2000)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 2000)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la inspección del trabajo, la Comisión considera apropiado examinar en un solo documento los Convenios núms. 81 (sobre inspección del trabajo) y 129 (sobre la inspección del trabajo en la agricultura).

Artículo 12, 1), a), del Convenio núm. 81 y artículo 16, 1), a), del Convenio núm. 129. Entrada libre de los inspectores del trabajo en los establecimientos sin previo aviso. La Comisión tomó nota anteriormente de que la Ley de Supervisión de la Inspección preveía imponer restricciones a las facultades de los inspectores en lo que respecta a: i) la facultad de los inspectores del trabajo de realizar visitas de inspección sin previo aviso (artículos 16, 17, 49 y 60), y ii) el alcance de las inspecciones (artículo 16). La Comisión tomó nota de las conclusiones de 2019 de la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) sobre la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129 por parte de Serbia, en las que se pedía al Gobierno que enmendara sin demora las secciones 16, 17, 49 y 60 de la Ley de Supervisión de la Inspección y que emprendiera las reformas legislativas en consulta con los interlocutores sociales, así como garantizar una colaboración eficaz entre estos y la inspección del trabajo. A este respecto, la Comisión tomó nota de la referencia del Gobierno a las consultas celebradas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Política Social con el Ministerio de Administración Pública y Autogobierno Local, que ha promulgado la Ley de Supervisión de la Inspección, y ha celebrado un taller tripartito previsto para el año 2020.

La Comisión saluda la indicación del Gobierno en su memoria de que, en febrero de 2020, se celebró en Belgrado un taller tripartito para el seguimiento de las conclusiones de la CAN, al cual asistieron los representantes de la Oficina del Primer Ministro de Serbia, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Política Social, el Ministerio de Administración Pública y Autonomía Local, la Inspección del Trabajo, la Dirección de Seguridad y Salud en el Empleo, la Asociación Serbia de Empleadores (SAE), la Confederación de Sindicatos «Nezavisnost» y la Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia (CATUS), y con la participación de la OIT. La Comisión toma nota de la referencia del Gobierno a las conclusiones del taller tripartito y observa con **interés** que, entre los temas que suscitaron consenso en el taller celebrado para dar seguimiento a las conclusiones de la CAN cabe citar el acuerdo de establecer un grupo de trabajo tripartito para determinar la forma específica que deberían adoptar las enmiendas y, en particular, decidir si enmendar la Ley de Supervisión de la Inspección únicamente o elaborar una ley específica sobre la inspección del trabajo. La Comisión toma nota también que, según la información complementaria del Gobierno en virtud del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Política Social informó al Consejo Económico y Social, el 4 de marzo de 2020, de los resultados del taller tripartito sobre los Convenios núms. 81 y 129. La Comisión observa además que se ha enmendado y suprimido el artículo 60, 1), de la Ley de Supervisión de la Inspección, que preveía la posibilidad de sancionar a los inspectores del trabajo en caso de que no notificaran por escrito a la entidad sujeta a la inspección para comunicarle su próxima visita. **Tomando debida nota de esta información, la Comisión pide al Gobierno que siga facilitando información sobre las medidas adoptadas para enmendar la Ley de Supervisión de la Inspección, incluido el establecimiento del grupo de trabajo tripartito y los resultados de sus reuniones, así como sobre cualquier otra medida adoptada para garantizar el seguimiento adecuado de las conclusiones de la CAN, en consulta con los interlocutores sociales. La Comisión también pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la aplicación en la práctica del artículo 12, 1), a), del Convenio núm. 81 y**

el artículo 16, 1), a), del Convenio núm. 129, incluidas estadísticas sobre el número y la naturaleza de las inspecciones realizadas sin previo aviso (por ejemplo, a raíz de accidentes profesionales, quejas o infracciones graves).

Artículos 3, 1), a), y b), 7, 10 y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 6, 1), a) y b), 9, 14 y 21 del Convenio núm. 129. Número suficiente de inspectores del trabajo calificados y de visitas de inspección para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales. La Comisión tomó nota anteriormente de la disminución del número de inspectores del trabajo desde 2016, así como de la preocupación de los sindicatos por el número insuficiente de inspectores y por la escasez de condiciones y medios de trabajo adecuados. A este respecto, la Comisión pidió información sobre las medidas adoptadas por el Gobierno en relación con la aplicación de su plan de acción trienal propuesto para contratar a funcionarios que realicen inspecciones, y de las recomendaciones de un análisis de los servicios de inspección en 2019.

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la inspección del trabajo cuenta con 229 inspectores del trabajo para 409.868 entidades comerciales registradas hasta mayo de 2020 (lo que supone una disminución porcentual con respecto a los 240 inspectores de trabajo para 416 815 entidades comerciales registradas en 2019), y que el Gobierno afirma que la inspección del trabajo es competente para controlar el cumplimiento de la legislación laboral por parte de esas entidades. La Comisión también toma nota de la referencia del Gobierno a la adopción, por propia iniciativa, del Plan de acción trienal para emplear a funcionarios públicos con el fin de que efectúen inspecciones bajo la jurisdicción de los servicios nacionales de inspección. Según dicho Plan será necesario emplear a 13 inspectores del trabajo más en 2020, y a otros 27 inspectores del trabajo en 2021. El Gobierno también indica que, actualmente, hay 38 vacantes para puestos de inspector del trabajo. La Comisión toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que se ha equipado a todos los inspectores del trabajo con computadoras portátiles y módems para el acceso móvil a Internet, pero que cuentan con una escasa dotación de escáneres e impresoras y precisan equipos de tecnología de la información, en particular nuevos ordenadores de escritorio. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre la aplicación del Plan de acción trienal para emplear a funcionarios públicos con el fin de que efectúen las inspecciones que son competencia de la inspección nacional, indicando el número concreto de inspectores de trabajo adicionales contratados. La Comisión también pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que las oficinas de la inspección del trabajo estén debidamente equipadas. A este respecto, pide al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para mejorar los medios materiales que se ponen a disposición de los inspectores de trabajo y para subsanar las deficiencias en materia de equipos informáticos que se hayan detectado.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Sierra Leona

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1961)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 6 y 7 del Convenio. Contratación y formación de inspectores del trabajo e independencia de los inspectores del trabajo. La Comisión toma nota de la información del Gobierno en su memoria, según la cual no se han proporcionado oportunidades de formación a los inspectores del trabajo en áreas técnicas o especializadas, aunque se les ofrecen cursos de formación inicial en diversos departamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La Comisión toma nota además de que el Gobierno señala que, en lo que se refiere a las calificaciones del personal de la inspección del trabajo, uno de los factores que se tienen en cuenta en la contratación es la afiliación política. La Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 6 del Convenio, el personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en el empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida; y, de conformidad con el artículo 7, serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo son contratados, tomando únicamente en cuenta sus aptitudes para el desempeño de sus funciones, de conformidad con el artículo 7 del Convenio. Tomando debida nota de las restricciones en materia de recursos, la Comisión manifiesta su confianza en que el Gobierno estará en condiciones de adoptar las medidas necesarias para aplicar un programa de formación permanente para los inspectores del trabajo, y solicita al Gobierno que suministre información sobre cualquier novedad al respecto.**

Artículo 12, 1), a). Visitas sin previo aviso y libre acceso a los establecimientos sujetos a inspección. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala en su memoria que las visitas formales de inspección se notifican a los propietarios de los establecimientos. En este sentido, la Comisión recuerda que, en virtud del artículo 12 del Convenio, los inspectores del trabajo, provistos de la debida acreditación, podrán entrar libremente y sin previa notificación en cualquier establecimiento sujeto a inspección. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en particular en el contexto del proceso de reforma de la legislación laboral en curso, de modo que los inspectores del trabajo estén facultados, en la legislación y en la práctica, para entrar libremente y sin previa notificación en todo establecimiento sujeto a inspección.**

Artículo 18. Sanciones adecuadas. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere a la Ley de Fábricas, 1974, en relación con las sanciones o multas aplicables, y observa a este respecto que la cuantía de las multas impuestas es bastante reducida. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en el contexto de la reforma de la legislación laboral en curso, para garantizar que los inspectores del trabajo imponen las sanciones adecuadas en virtud de las disposiciones aplicables.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Sri Lanka

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1956)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de que el Sindicato de Auxiliares de Vuelo (FAU) presentó al Consejo de Administración una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento por parte de Sri Lanka del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95). En su 334.^a reunión (octubre de 2018), el Consejo de Administración decidió que la reclamación era admisible y designó un comité tripartito para examinarla (GB.334/INS/14/3). De conformidad con su práctica anterior, la Comisión ha decidido suspender el examen de la aplicación del Convenio, en lo que respecta a la aplicación efectiva de las medidas adoptadas por los inspectores del trabajo para incoar un procedimiento y a la imparcialidad del sistema de la inspección del trabajo, a la espera de la decisión del Consejo de Administración respecto a dicha reclamación.

La Comisión toma nota de las observaciones del Sindicato de los Empleados de Bancos de Ceilán (CBEU), el Sindicato de Plantaciones de Ceilán (CESU), la Federación del Trabajo de Ceilán (CFL) y el Sindicato de Trabajadores Mercantiles, Industriales y Otros Trabajadores (CMU) sobre la aplicación del Convenio, así como de la respuesta del Gobierno al respecto, ambas recibidas en 2018.

Artículos 3, 4, 5, a), 16, 20 y 21 del Convenio. Funcionamiento eficaz del sistema de la inspección del trabajo y estadísticas fiables para evaluar su eficacia. Informes anuales de la inspección del trabajo. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria correspondiente al periodo que termina el 31 de agosto de 2016, en respuesta a sus comentarios anteriores, sobre la puesta en marcha de la aplicación para el sistema de inspección del trabajo (LISA), y de la indicación del Gobierno de que todos los inspectores del trabajo y de la seguridad y salud en el trabajo (SST) han recibido formación para utilizarla. En este contexto, el Gobierno afirma que, a partir de 2017, será posible presentar un informe anual completo de la inspección del trabajo, de conformidad con los artículos 20 y 21 del Convenio. No obstante, la Comisión toma nota de que las observaciones del CBEU, el CESU, la CFL y el CMU cuestionan la administración de la LISA y su eficacia en la recopilación de datos, y alegan que este dispositivo no permite sistematizar el trabajo de la inspección del trabajo o contribuir a mejorar su calidad. En respuesta, el Gobierno afirma que la LISA ha ido perfeccionándose constantemente desde su puesta en marcha, con nuevos módulos que deberían ayudar a acelerar las inspecciones conexas. La Comisión toma debida nota de que el informe anual de 2017 del Departamento de Trabajo contiene información sobre las leyes y reglamentos pertinentes para la labor de los servicios de inspección, así como estadísticas sobre el número de inspectores del trabajo, de fábricas registradas, de visitas efectuadas, de casos judiciales presentados por funcionarios de trabajo y de accidentes de trabajo. Sin embargo, este informe anual no incluye estadísticas sobre enfermedades profesionales, los lugares de trabajo sujetos a inspección o el número de trabajadores empleados en ellos, aparte de las fábricas. **En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que continúe publicando y transmitiendo a la OIT un informe anual de la inspección del trabajo, de conformidad con el artículo 20 del Convenio. La Comisión pide asimismo al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para que este informe anual de la inspección del trabajo contenga información completa sobre todas las cuestiones enumeradas en el artículo 21, a) a g), del Convenio, en particular, sobre las estadísticas de los establecimientos del trabajo sujetos a inspección y el número de trabajadores empleados en ellos (artículo 21, c)); y las estadísticas de las enfermedades profesionales (artículo 21, g)). La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la implementación de la LISA en la práctica, incluidas sus repercusiones en la eficacia de la labor de la inspección del trabajo, tanto en lo que respecta al número y la calidad de las inspecciones como a la recopilación de estadísticas.**

Artículos 3, 1, a) y b), 9, 13 y 14. Función de la inspección del trabajo en el ámbito de la SST. Notificación de los accidentes del trabajo y de los casos de enfermedad profesional a la inspección del trabajo. En relación con sus anteriores comentarios, la Comisión toma nota de la información facilitada por el Gobierno sobre el número de visitas de inspección y del informe anual de 2017 del Departamento de Trabajo. La Comisión toma nota asimismo de las indicaciones del Gobierno sobre el papel del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOOSH), que proporciona servicios continuos para formar a los inspectores del trabajo en materia de SST. A este respecto, la Comisión toma nota de que en las observaciones del CBEU, el CESU, la CFL y la CMU se afirma que el NIOOSH cuenta con escasos recursos en términos de personal capacitado y equipamiento. Además, por lo que se refiere a las medidas para garantizar que la inspección del trabajo esté

informada de los accidentes laborales y de los casos de enfermedades profesionales, el CBEU, el CESU, la CFL y el CMU alegan que no existe un vínculo adecuado entre la inspección general del trabajo y la inspección en materia de SST que permita: i) el intercambio y registro de información, y ii) determinar cuáles son los problemas detectados por los inspectores del trabajo ordinarios que deben ser objeto de seguimiento por parte de los inspectores de SST. Los sindicatos alegan además que no se denuncian suficientemente las lesiones profesionales. A este respecto, el Gobierno observa que, debido al ámbito de aplicación de la Ordenanza sobre las Fábricas, algunos lugares de trabajo, como las fincas de las plantaciones, solo pueden ser inspeccionados por inspectores generales del trabajo y no por inspectores de SST. La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria complementaria de que los accidentes de trabajo y los casos de enfermedades profesionales se comunican periódicamente a las divisiones respectivas, y de que el personal de inspección del Departamento de Trabajo (incluidos los funcionarios de trabajo, los ingenieros de inspección de fábricas, los ingenieros especializados de fábricas y los funcionarios médicos) reciben formación con componentes de SST. A este respecto, el Gobierno afirma que cuando identifican entornos de trabajo peligrosos o lugares de trabajo inseguros durante las inspecciones, los funcionarios laborales lo remiten a la Oficina de Ingenieros de Fábrica del Distrito o a la División de Seguridad Laboral. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información adicional sobre las medidas adoptadas para garantizar la cooperación efectiva entre los inspectores generales del trabajo y los inspectores de SST, con miras a garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales relativas a la SST. Además, la Comisión pide al Gobierno que indique la forma en que se garantiza que se notifiquen a la inspección del trabajo los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional, de conformidad con el artículo 14 del Convenio, y que proporcione más información sobre la aplicación de esta disposición en la práctica, incluidas estadísticas sobre los accidentes y enfermedades profesionales notificados.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Tayikistán

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 2009)

Artículos 3, 4, 5, b), 6, 8, 10, 11, 13, 17 y 18 del Convenio. Funcionamiento del sistema de inspección del trabajo bajo la vigilancia y el control de una autoridad central y dualidad de las funciones de inspección asumidas por los inspectores del trabajo estatales y por los inspectores del trabajo sindicales en este sistema. La Comisión tomó nota anteriormente de que la responsabilidad de la inspección del trabajo recaía tanto en el Servicio de Inspección Estatal de Trabajo, Migración y Empleo (SILME) del Ministerio de Trabajo, Migración y Empleo, como en el servicio de inspección establecido por la Federación de Sindicatos Independientes, y pidió más información sobre la relación entre ambas inspecciones. En relación con esto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria, según la cual el servicio de inspección sindical despliega su actividad bajo la dirección de comités sindicales nacionales y regionales, pero los inspectores sindicales interactúan estrechamente con los inspectores del trabajo del SILME. La Comisión toma nota de la referencia del Gobierno a 276 inspecciones conjuntas llevadas a cabo en el periodo comprendido entre 2018 y el primer semestre de 2020, y de su indicación de que la Federación de Sindicatos Independientes cuenta actualmente con 17 comités sectoriales, que se ocupan de todos los sectores de la economía, y con 28 inspectores del trabajo (lo que representa una disminución en relación con los 36 inspectores sindicales indicados en 2018). No obstante, la Comisión observa una falta de información en lo tocante a sus solicitudes anteriores en relación con: i) la situación y las condiciones de servicio de los inspectores de trabajo del SILME, y ii) la financiación del servicio de inspección del trabajo. La Comisión toma nota asimismo de que, de conformidad con la Ley sobre las Inspecciones de Entidades Económicas núm. 1269 (Ley núm. 1269), adoptada en 2015 y enmendada ulteriormente (2017, 2019 y 2020), se ha creado un Consejo para la Coordinación de las Actividades de los Órganos de Inspección facultado para coordinar los planes de inspección de los órganos de inspección, a fin de evitar la duplicación de las inspecciones (artículos 5 y 6). **La Comisión pide al Gobierno que suministre más información sobre la relación entre el SILME y el servicio de inspección sindical, en particular sobre las modalidades de cualquier medida establecida para asegurar la cooperación efectiva entre estos dos órganos, y sobre la relación entre ambos servicios de inspección y el Consejo para la Coordinación de las Actividades de los Órganos de Inspección. La Comisión pide asimismo al Gobierno que indique la legislación que regula la situación y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo estatales, y las funciones y facultades de los inspectores sindicales, para que la Comisión pueda realizar una evaluación completa, así como información sobre las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo estatales (en particular la remuneración y las perspectivas profesionales) en relación con las condiciones aplicables a categorías similares de funcionarios públicos y a los inspectores sindicales. En ausencia de información a este respecto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que comunique información sobre las fuentes de financiación para el funcionamiento del servicio de inspección sindical del trabajo. Por último, la Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre el número de inspectores del SILME y de inspectores sindicales, y sobre los medios materiales de que disponen.**

Artículos 12 y 16. Facultades de los inspectores del trabajo. 1. Moratoria sobre las inspecciones. La Comisión tomó nota anteriormente con suma preocupación de que, de conformidad con la Ley núm. 1505,

de 21 de febrero de 2018, que prevé una moratoria sobre las inspecciones en los lugares de trabajo industriales, las disposiciones del Código relativas a las inspecciones del trabajo se suspenderían durante el periodo de aplicación de la Ley núm. 1505. A este respecto, la Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que, con arreglo al Decreto gubernamental núm. 990 de enero de 2018, en su versión enmendada en 2019, se ha impuesto una moratoria, hasta el 1.º de enero de 2021, sobre todos los tipos de inspecciones de las actividades realizadas por las entidades comerciales en el ámbito de la manufactura. El Gobierno indica que, en 2019, el SILME inspeccionó 2 069 entidades económicas, incluidas 1 662 inspecciones programadas y 375 inspecciones no programadas. La Comisión toma nota asimismo de que el Gobierno indica además que, durante ese periodo, las inspecciones en 818 entidades económicas no se llevaron a cabo o se pospusieron por diversos motivos, como su inclusión en la categoría de instalaciones industriales, la paralización temporal o permanente de las actividades, o la liquidación. En relación con esto, la Comisión recuerda su observación general de 2019 sobre los convenios sobre la inspección del trabajo, en la que expresó su preocupación por las reformas que socavan sustancialmente el funcionamiento inherente de los sistemas de inspección del trabajo, incluida las moratorias sobre las inspecciones del trabajo, y en la que instaba a los gobiernos a eliminar estas restricciones, con el fin de lograr la conformidad con el Convenio núm. 81. **Recordando que cualquier moratoria impuesta sobre los servicios de inspección del trabajo constituye una grave violación del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para asegurar que no se impongan más restricciones de esta naturaleza a los servicios de inspección del trabajo en el futuro. La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre toda evolución al respecto, y que siga proporcionando información sobre el número de visitas de inspección efectuadas por el SILME, desglosadas por tipo de inspecciones y por sectores.**

2. **Otras restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo.** La Comisión tomó nota anteriormente de que los artículos 19 y 348 del Código del Trabajo exigían que los empleadores garantizaran el libre acceso de los inspectores públicos del trabajo del SILME, a los lugares de trabajo, pero tomó nota con preocupación de que la Ley sobre las Inspecciones de Entidades Económicas contemplaba una serie de restricciones a las inspecciones que se aplicaban a los servicios de inspección del trabajo. En relación con esto, la Comisión toma nota de que la anterior Ley sobre las Inspecciones de Entidades Económicas ha sido derogada, y toma nota con **preocupación** de que la Ley núm. 1269 parece contener restricciones similares a las facultades de los inspectores, en particular con respecto a: i) la frecuencia de las inspecciones (artículo 22); la duración de las inspecciones (artículo 26); ii) la capacidad de los inspectores del trabajo de efectuar visitas de inspección sin previa notificación (artículos 16, 19, 21 y 24), y iii) el alcance de las inspecciones (artículo 25). **Remitiéndose a su Observación general de 2019 sobre los convenios sobre la inspección del trabajo, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas legislativas necesarias para garantizar que se faculte a los inspectores del trabajo para que efectúen visitas sin previa notificación, y para que estos puedan realizar inspecciones del trabajo con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes, de conformidad con los artículos 12 y 16 del Convenio.**

Artículo 13. Medidas preventivas en caso de peligro para la salud o seguridad de los trabajadores. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que indicara la manera en que se faculta a los inspectores del trabajo estatales para tomar medidas con miras a subsanar las deficiencias observadas en las fábricas, los planos o los métodos de trabajo, que según ellos constituyen razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores. A este respecto, la Comisión toma nota de que el artículo 30 de la Ley núm. 1269 prevé la capacidad de los inspectores para tomar una decisión sobre la suspensión temporal de las actividades de una entidad económica durante un periodo máximo de tres meses y en determinadas circunstancias, en particular debido a una amenaza para la vida o la salud. El Gobierno indica asimismo que, en 2019, las inspecciones revelaron 1 663 casos de incumplimiento de las normas de seguridad. **La Comisión pide al Gobierno que comunique más información sobre la manera en que los inspectores del trabajo estatales están facultados para adoptar medidas con miras a subsanar las deficiencias observadas en las plantas, los planos o los métodos de trabajo, que según ellos constituyen razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores, de conformidad con el artículo 13. Tomando nota de la indicación del Gobierno relativa a los 1, 663 casos de incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) detectados en 2019, la Comisión pide asimismo al Gobierno que suministre estadísticas sobre la aplicación en la práctica de las facultades de suspensión temporal de los inspectores en virtud del artículo 30 de la Ley núm. 1269 relativo a la salud y la seguridad.**

Artículos 20 y 21. Obligación de publicar y comunicar un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección del trabajo. La Comisión **lamenta** tomar nota de que si bien el Gobierno proporciona estadísticas relativas a la inspección del trabajo, hace años que no comunica un informe anual sobre las actividades de los servicios de inspección del trabajo. No obstante, la Comisión toma nota de la referencia del Gobierno a la existencia de un centro de información y recursos sobre la SST, que contiene datos sobre la legislación laboral, las reglas y reglamentos en materia de SST, y otras cuestiones. La Comisión toma nota asimismo que, de conformidad con el artículo 37 de la Ley núm. 1269, los órganos de inspección deben someter informes anuales al Consejo para la Coordinación de las Actividades de los Órganos de Inspección. **La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se publique y transmita**

un informe a la OIT en un futuro cercano, de conformidad con el artículo 20 del Convenio, y que este informe anual contenga información sobre todos los temas enumerados en el artículo 21.

A la luz de la situación descrita anteriormente, la Comisión toma nota con preocupación de que no se ha realizado progreso significativo alguno desde su último examen, llevado a cabo en 2018, con respecto a las limitaciones relativas al funcionamiento de la inspección del trabajo, incluidas las restricciones legislativas a la realización de visitas de inspección y la moratoria sobre las inspecciones en la industria manufacturera, que constituyen graves violaciones del Convenio.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se solicita al Gobierno que transmita información completa en la 109.ª reunión de la Conferencia y que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Turquía

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1951)

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK), comunicadas con la memoria del Gobierno y recibidas el 29 de septiembre de 2020, y de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de la Administración Pública (MEMUR-SEN), comunicadas con la memoria complementaria del Gobierno.

Medidas adoptadas en el contexto de la pandemia de COVID-19. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria complementaria de que el número de inspecciones disminuyó debido a la pandemia de COVID-19, pero que la inspección laboral se centró mientras tanto en el examen de las solicitudes de subsidio por trabajo de corta duración (subsidios de desempleo concedidos tras una solicitud de reducción o suspensión del periodo de empleo). El Gobierno también indica que los inspectores del trabajo informaron a los empleadores, los trabajadores y los profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) sobre las medidas de protección contra la COVID-19 en el lugar de trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre los avances a este respecto.**

Artículos 3, 5, b), 10 y 16, del Convenio. Inspecciones de SST, en particular en el sector de la minería y en relación con situaciones de subcontratación. La Comisión tomó nota anteriormente de las preocupaciones de varios sindicatos en relación con las inspecciones en materia de SST, entre ellas su insuficiente cobertura de establecimientos, el incumplimiento generalizado de los requisitos de SST y la elevada incidencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. A este respecto, la Comisión toma nota de las estadísticas aportadas en la memoria del Gobierno, incluido el número de establecimientos y trabajadores del sector minero y en régimen de subcontratación, de las inspecciones de SST realizadas en esos lugares de trabajo y de los accidentes y enfermedades laborales registrados. La Comisión toma nota de que el número total de accidentes del trabajo notificados en 2017, 2018 y en los cinco primeros meses de 2019 sigue siendo significativo (359 653 en 2017; 430 769 en 2018 y 159 099 en los cinco primeros meses de 2019) y que el número total de inspecciones de SST realizadas fue de 10 804 en 2017, 12 649 en 2018 y 3 088 en 2019. La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional sobre los Convenios núms. 155, 167, 176 y 187, en las que se afirma que el número de accidentes laborales mortales ha aumentado en 2020, así como de la respuesta del Gobierno que indica que el número de accidentes no debe examinarse de forma aislada, sino que debe evaluarse a lo largo de los años, en función de las condiciones de SST y del número de empleados en el país. El Gobierno indica que las inspecciones de SST, incluso en la minería disminuyeron debido a la pandemia de COVID-19. **En lo concerniente a los accidentes del trabajo, la Comisión remite al Gobierno a sus comentarios detallados adoptados en 2020 sobre los Convenios de SST ratificados por Turquía. La Comisión pide al Gobierno que indique la razón de la disminución de 75 por ciento en el número de inspecciones de SST en 2019, y que siga comunicando estadísticas sobre el número de inspecciones en materia de SST realizadas y de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales registrados en los establecimientos en general y, en particular, en el sector minero y los establecimientos con trabajadores en régimen de subcontratación. A falta de información al respecto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre los mecanismos que ha previsto para garantizar la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo y los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones.**

Artículos 5, a), 7, 3), 17 y 18. Aplicación efectiva de las leyes y reglamentos que prevén sanciones suficientemente disuasorias. Cooperación efectiva entre los servicios de inspección y el sistema judicial. La Comisión toma debida nota de las estadísticas proporcionadas por el Gobierno en relación con el número de inspecciones realizadas y sanciones impuestas en el periodo 2016-2019. No obstante, la Comisión señala que echa en falta información sobre la estrategia de cumplimiento aplicada para corregir el problema de la aplicación efectiva de las sanciones disuasorias, una cuestión examinada en 2015 por la Comisión de

Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo en relación con la aplicación del Convenio núm. 155. El Gobierno indica que, a pesar del aumento de la cuantía de las sanciones por incumplimiento de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo núm. 6331, en su versión enmendada por la Ley núm. 6645 en 2015, el monto total de las sanciones administrativas por incumplimiento durante el periodo 2016-2018 ha disminuido en comparación con el de 2014 y la Comisión toma nota de que, con base en la información estadística incluida en la información complementaria enviada por el Gobierno, dicho monto disminuyó también entre el 2018 y el 2019. La Comisión observa también con **preocupación** que el número total de multas impuestas (3 938 en 2016; 3 485 en 2017; 2 637 en 2018 y 470 en 2019) sigue siendo bajo en comparación con el número de inspecciones de SST realizadas en el periodo 2016-2019 (14 287 en 2016; 10 804 en 2017; 12 649 en 2018 y 3 088 en 2019), y el número de empresas que han visto suspendidas sus actividades por una inspección de SST ha disminuido considerablemente (820 en 2016; 726 en 2017; 239 en 2018; 49 en 2019). En lo que respecta a la cooperación efectiva entre los servicios de la inspección del trabajo y el poder judicial, la Comisión observa que, según la información facilitada por la Oficina de la OIT en Ankara, los programas de formación impartidos a los inspectores del trabajo y los auditores de la Institución de Seguridad Social en 2018 y 2019 incluían un componente sobre los procesos judiciales, con la participación de jueces del Ministerio de Justicia. La Comisión también toma nota de las observaciones de la TISK sobre la participación en los cursos de capacitación del CIF-OIT, en febrero de 2020, de 40 inspectores del trabajo y dos jueces de la Corte Suprema y la Academia de Justicia de Turquía. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre las repercusiones del aumento de multas introducido en 2015, en particular acerca del cumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, y que siga facilitando estadísticas sobre las multas y sanciones impuestas, en comparación con el número de infracciones detectadas. Asimismo, le pide al Gobierno que suministre información sobre los motivos de la disminución más reciente en el número de multas impuestas, así como los de la disminución en el número de sanciones aplicadas por inspección. La Comisión también pide al Gobierno que siga adoptando las medidas necesarias para garantizar la cooperación efectiva entre los servicios de la inspección y el poder judicial y que proporcione información al respecto.**

Artículos 10 y 16. Número de inspectores del trabajo, frecuencia y esmero de las inspecciones de trabajo. En relación con sus observaciones anteriores, en las que registró un total de 974 inspectores del trabajo, la Comisión toma nota de la indicación proporcionada en la memoria complementaria del Gobierno de que, en agosto de 2020, había 939 inspectores del trabajo, y 91 auditores empleados en la Dirección de Orientación e Inspección del Ministerio de Familia, Trabajo y Servicios Sociales, y que este organismo tiene planes de contratar 80 nuevos inspectores auxiliares del trabajo. La Comisión también toma nota de las estadísticas proporcionadas por el Gobierno en relación con el número de inspecciones administrativas y de seguridad y salud en el trabajo realizadas por año durante el periodo 2010-2018. En cuanto a las actividades emprendidas para combatir el trabajo infantil, la Comisión saluda las indicaciones del Gobierno sobre la formación impartida sobre este tema a los inspectores del trabajo y a los auditores entre 2017 y 2019, así como la información proporcionada sobre los lugares de trabajo en los que se determinó que se había empleado a niños. La Comisión toma nota además de la indicación proporcionada en la memoria complementaria del Gobierno de que algunas actividades relativas al trabajo infantil se han aplazado debido a la pandemia de COVID-19.

En lo que se refiere a su petición de que se garantice que el número de inspectores e inspecciones del trabajo sea suficiente para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones legales, la Comisión toma nota de las observaciones de la TISK, que considera que el número de inspectores del trabajo no ha aumentado suficientemente teniendo en cuenta el aumento del número de trabajadores y establecimientos. Según la TISK, para utilizar los recursos de manera más eficiente también sería necesario determinar los sectores y empresas prioritarias, aplicando planes de inspección diferentes según el tipo y el tamaño de las empresas. La MEMUR-SEN considera también que, debido a la insuficiencia de personal y la cantidad insuficiente de equipo, las inspecciones de trabajo no pueden llevarse a cabo de manera adecuada. **La Comisión pide al Gobierno que presente sus comentarios al respecto. Observando que el número de inspectores del trabajo ha permanecido estable desde sus observaciones anteriores, la Comisión pide también al Gobierno que indique las medidas adoptadas para garantizar que el número de inspectores del trabajo sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de sus funciones, y para asegurar que los lugares de trabajo se inspeccionen con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación de las disposiciones legales pertinentes. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre la función de los auditores en el sistema de la inspección del trabajo, incluidas sus funciones y atribuciones. Con respecto al control del trabajo infantil, la Comisión se remite a sus observaciones formuladas en virtud del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Ucrania

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 2004)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 2004)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU), recibidas el 30 de septiembre de 2020. La Comisión procedió a examinar la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129 sobre la base de las observaciones recibidas de la FPU en el año en curso (véanse más abajo los artículos 12, 1, a) y b), 16 y 17 del Convenio núm. 81 y los artículos 16, 1, a) y b), 21 y 22 del Convenio núm. 129), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la inspección del trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 81 (inspección del trabajo) y 129 (inspección del trabajo en la agricultura) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU) sobre la aplicación de estos Convenios, recibidas el 29 de agosto de 2019.

Artículos 4, 6 y 7 del Convenio núm. 81 y artículos 7, 8 y 9 del Convenio núm. 129. Organización del sistema de inspección del trabajo bajo la supervisión y el control de una autoridad central. Descentralización parcial de las funciones de la inspección del trabajo. La Comisión tomó nota anteriormente de la asunción de las funciones de la inspección del trabajo por parte de los «funcionarios autorizados» que trabajan bajo la supervisión de las autoridades locales, además de por el Servicio Estatal de Trabajo (SLS). La Comisión pidió al Gobierno que, de conformidad con las conclusiones de 2018 de la Comisión de Aplicación de Normas (CAS) de la Conferencia Internacional del Trabajo, garantice que las responsabilidades en materia de inspección de las autoridades locales estén bajo la supervisión y el control del SLS. A este respecto, la Comisión toma nota una vez más de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre los esfuerzos realizados para evitar la duplicación de las inspecciones realizadas por el SLS y por las autoridades locales. La Comisión también toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con las actividades de formación de los inspectores del trabajo de trabajan bajo la supervisión de las autoridades locales, llevadas a cabo por el SLS. En respuesta a sus comentarios anteriores sobre la contratación de los funcionarios autorizados, incluidas las aptitudes que les son requeridas, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno referida a que, para recibir un certificado de servicios como inspector del trabajo, es necesario que los funcionarios presenten al SLS información sobre sus aptitudes y su experiencia laboral, y que, a partir de enero de 2019 y hasta la actualidad, existen 1 258 inspectores del trabajo que cuentan con un certificado de servicio, de los cuales 531 trabajan para las autoridades locales. No obstante, la Comisión toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado la información requerida sobre las disposiciones legales que regulan la situación jurídica y las condiciones de servicio de los funcionarios autorizados, las aptitudes requeridas para su contratación ni sobre la convocatoria de concursos periódicos para su contratación, como ocurre en el caso de los inspectores del SLS. La Comisión recuerda que, en sus conclusiones de 2018, la CAS recomendó que el Gobierno velara por que la situación jurídica y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo garanticen su independencia, la transparencia de sus actos, su imparcialidad y la rendición de cuentas, de conformidad con los Convenios. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que indique las medidas adoptadas para garantizar que las responsabilidades en materia de inspección de las autoridades locales estén bajo la supervisión y el control del SLS. La Comisión pide una vez más al Gobierno que señale las disposiciones legales que regulan la situación jurídica y las condiciones de los «funcionarios autorizados» que trabajan como inspectores del trabajo (artículo 6 del Convenio núm. 81 y artículo 8 del Convenio núm. 129), e indique cómo se asegura que la situación jurídica y las condiciones de servicio de dichos funcionarios garantizan su independencia de cualquier influencia exterior indebida. La Comisión también solicita información adicional sobre la manera en que se garantiza que los «funcionarios autorizados» que trabajan como inspectores del trabajo cuenten con aptitudes adecuadas para el desempeño eficaz de las funciones de inspección (artículo 7, 1), del Convenio núm. 81 y artículo 9, 1), del Convenio núm. 129). A este respecto, la Comisión solicita información sobre los inspectores del trabajo que trabajan para las autoridades locales, incluido el número de autoridades locales que los emplean y el número de inspectores empleados por cada autoridad local; los niveles de remuneración y duración en el empleo de los inspectores del trabajo empleados por las autoridades locales en comparación con los correspondientes a los inspectores del SLS, y sobre si los programas de formación para los inspectores del SLS son también requeridos para los inspectores que trabajan para las autoridades locales.**

Artículos 10, 11 y 16 del Convenio núm. 81 y artículos 14, 15 y 21 del Convenio núm. 129. Medios materiales y recursos humanos para alcanzar una cobertura adecuada de los establecimientos por la inspección. La Comisión pidió anteriormente información sobre la ocupación de los puestos vacantes de inspectores del trabajo, las medidas adoptadas para mejorar la situación presupuestaria del SLS y los recursos materiales del SLS a nivel central y local. A este respecto, la Comisión saluda la indicación del Gobierno relativa a que, a

partir de 1.º de enero de 2019, el número de inspectores del trabajo asciende a 710 (una cifra superior a los 615 inspectores existentes en 2018) de los 1 003 puestos establecidos (una cantidad superior a los 904 puestos existentes en 2018). Sin embargo, la Comisión observa la ausencia de información sobre los recursos materiales del SLS a nivel central y local. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para proporcionar recursos materiales suficientes (oficinas, equipos y material de oficina, medios de transporte y reembolso de los gastos de transporte) al SLS a nivel central y local. La Comisión insta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para cubrir los puestos vacantes de inspectores del trabajo y a que continúe proporcionando estadísticas sobre el número de inspectores del trabajo.**

Artículos 12, 1), a) y b), 16 y 17 del Convenio núm. 81 y artículos 16, 1), a) y b), 21 y 22 del Convenio núm. 129. **Restricciones y limitaciones a la inspección del trabajo.** 1. **Moratoria sobre la inspección del trabajo.** En sus comentarios anteriores la Comisión tomó nota con profunda preocupación de la imposición de una moratoria sobre la inspección del trabajo entre el 1.º de enero de 2018 y el 22 de febrero de 2018. Al respecto, la Comisión nota de que el Gobierno señala que la ley que introdujo la moratoria sobre la supervisión estatal expiró el 1.º de enero de 2019. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la FPU, en las que afirma que, a fin de responder a la pandemia de COVID-19, desde marzo de 2020 se ha impuesto una moratoria sobre las medidas previstas de supervisión estatal en las empresas consideradas de riesgo medio o bajo. **Teniendo en cuenta los problemas que ha de afrontar el país en el marco de la pandemia de COVID-19, la Comisión insta al Gobierno a que reanude las inspecciones periódicas lo antes posible, en conformidad con las directrices de salud pública del país. La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios sobre cualquier evolución legislativa a este respecto.**

2. **Otras restricciones.** La Comisión tomó nota anteriormente de que la Ley núm. 877, de 2007, sobre los Principios Fundamentales de la Supervisión y Control Estatal de la Actividad Económica (Ley núm. 877), y el decreto ministerial núm. 295, de 2017, sobre el procedimiento de control y supervisión estatal del cumplimiento de la legislación laboral (Decreto núm. 295), establecían varias restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo. Esto incluye restricciones en relación con: i) la libre iniciativa de los inspectores del trabajo de realizar inspecciones sin previo aviso (artículo 5 del Decreto núm. 295 y artículo 5, 4), de la Ley núm. 877); ii) la frecuencia de las inspecciones del trabajo (artículo 5, 1), de la Ley núm. 877), y iii) la facultad discrecional de los inspectores del trabajo para iniciar inmediatamente procedimientos judiciales sin aviso previo (artículos 27 y 28 del Decreto núm. 295). La Comisión instó al Gobierno a que, de conformidad con las conclusiones de 2018 de la CAS, adopte las medidas necesarias y realice las reformas pertinentes para poner los servicios de inspección del trabajo y la legislación en conformidad con los Convenios.

La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que el Gobierno no ha respondido al pedido de la Comisión a este respecto. La Comisión también toma nota de las observaciones de la KVPU según las cuales, tras una decisión del Sexto Tribunal Administrativo de Apelación, de 14 de mayo de 2019, el Decreto núm. 295 ya no es aplicable a las inspecciones del trabajo y el SLS solo puede supervisar la aplicación de la legislación laboral sobre la base de los requisitos de la Ley núm. 877. Según la KVPU y la FPU, los procedimientos de inspección reproducen en gran medida las disposiciones de la Ley núm. 877 y el SLS lleva a cabo la inspección del trabajo de conformidad con lo previsto en dicha ley. A este respecto, la Comisión toma nota de la adopción del Decreto ministerial núm. 823, de 21 de agosto de 2019, sobre el procedimiento de control estatal del cumplimiento de la legislación laboral, en su versión enmendada por los decretos ministeriales núm. 1132, de 4 de diciembre de 2019, y núm. 617, de 8 de julio de 2020. La Comisión nota con **preocupación** que el Decreto núm. 823, en su versión enmendada, prevé restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo con respecto a la duración máxima de las inspecciones (artículo 9). La Comisión señala que, si bien la enmienda introducida por el decreto ministerial núm. 1132 parecía suprimir algunas de las restricciones a las facultades de los inspectores del trabajo que figuraban en el Decreto núm. 823, estas siguen en vigor en virtud de la Ley núm. 877. En este sentido, la Comisión toma nota además de las observaciones de la FPU, en las que afirma que, de conformidad con el artículo 1, 2), de los procedimientos enmendados, la inspección del trabajo deberá regirse por la Ley núm. 877, salvo en lo que se refiere a las medidas encaminadas a la detección del empleo informal. Además, la Comisión toma nota de que la FPU se refiere al Decreto Ministerial núm. 383, de 20 de mayo de 2020, por el que se limita la frecuencia de las medidas previstas de supervisión estatal en función del grado de riesgo atribuido a una entidad económica, a saber: i) una vez cada dos años para las entidades clasificadas de riesgo alto; ii) una vez cada tres años para las entidades clasificadas de riesgo medio, y iii) una vez cada cinco años para las entidades clasificadas de riesgo bajo (artículo 5). La FPU afirma además que el proyecto de ley sobre principios fundamentales de la supervisión estatal, elaborado por el Gobierno, reproduce en gran medida el contenido de la Ley núm. 877 y restringe también las facultades de los inspectores del trabajo.

La Comisión hace referencia a su observación general de 2019 acerca del Convenio sobre la inspección del trabajo, en la que expresa su preocupación por las reformas que socavan de manera sustancial el funcionamiento de los sistemas de inspección del trabajo e insta a los gobiernos a eliminar esas restricciones, con vistas a lograr la conformidad con el Convenio núm. 81 y el Convenio núm. 129. La Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 12, 1), a) y b), del Convenio núm. 81 y el artículo 16, 1), a) y b), del Convenio núm. 129, los inspectores del trabajo provistos de las credenciales pertinentes estarán autorizados para

entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección, y para entrar de día en cualquier lugar cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección. La Comisión recuerda también que el *artículo 16* del Convenio núm. 81 y el *artículo 21* del Convenio núm. 129 estipulan que los establecimientos deberán ser inspeccionados con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes. Además, el *artículo 17* del Convenio núm. 81 y el *artículo 22* del Convenio núm. 129 prevén que las personas que violen o muestren negligencia en la observancia de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial, y que los inspectores del trabajo tienen la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar tal procedimiento. ***La Comisión insta firmemente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias y realice las reformas pertinentes para poner los servicios de inspección del trabajo y la legislación nacional en conformidad con las disposiciones de los Convenios núms. 81 y 129, incluidos los artículos 12, 1), a) y b), 16 y 17 del Convenio núm. 81 y los artículos 16, 1), a) y b), 21 y 22 del Convenio núm. 129, y a que garantice que no se adopten restricciones adicionales. La Comisión recuerda que, a este respecto, el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT. La Comisión pide asimismo al Gobierno que transmita sus comentarios sobre las observaciones formuladas por la FPU, que comuniquen información sobre todas las revisiones del régimen legal de la inspección del trabajo y que suministre un ejemplar de la nueva Ley sobre los Principios Fundamentales de la Supervisión Estatal, si se aprueba. Por último, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el proyecto de Ley núm. 1233, de 2 de septiembre de 2019, que ha sido aprobado por la Comisión parlamentaria de política social y derechos de los veteranos, y prevé limitaciones adicionales a las facultades de los inspectores del trabajo en relación con la imposición de multas a determinadas categorías de empresarios, así como una disminución del nivel de las multas aplicables.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Uganda

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1963)

La Comisión toma nota con ***preocupación*** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 4 del Convenio. Vigilancia y control de una autoridad central. En sus comentarios anteriores, la Comisión había solicitado al Gobierno que prosiguiera sus esfuerzos para situar de nuevo el sistema de inspección del trabajo bajo la vigilancia y control de una autoridad central, tras su descentralización en 1995. A este respecto, la Comisión recuerda la reiterada discusión del caso por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo (en 2001, 2003 y 2008) y las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas en las que se subraya la necesidad de que el sistema de inspección esté bajo la responsabilidad de una autoridad central. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su memoria de que el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social (MGLSD) desempeña una función de vigilancia, aunque el sistema de inspección del trabajo esté descentralizado. El Gobierno indica que el MGLSD ha iniciado un proceso para enmendar la legislación y situar el sistema de inspección del trabajo bajo la responsabilidad de una autoridad central. ***La Comisión insta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para situar el sistema de inspección del trabajo bajo la responsabilidad de una autoridad central a fin de asegurar la coherencia en el funcionamiento del sistema de inspección del trabajo, y a que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto, incluida una copia de cualquier legislación adoptada.***

Artículos 10, 11 y 16. Recursos del sistema de inspección del trabajo y visitas de inspección. En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que prosiguiera sus esfuerzos para garantizar que se asignaran recursos humanos y financieros a la inspección del trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el MGLSD ha seguido velando por que se asignen recursos humanos y materiales a la inspección del trabajo, y que se han proporcionado vehículos adicionales al Departamento de Trabajo. Sin embargo, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la financiación inadecuada sigue representando un desafío. Además, la Comisión toma nota del informe de 2016 sobre la auditoría efectuada por el auditor general del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) del MGLSD sobre las actividades de aplicación de la SST. El informe concluye que: *a)* entre 2013 y 2015, solo se inspeccionaron 476 de aproximadamente 1 millón de lugares de trabajo en el país (212 en 2012-2013, 125 en 2013-2014, y 139 en 2014-2015, sobre la base de los informes departamentales sobre el desempeño anual); *b)* el MGLSD proporcionó equipo de laboratorio analítico y clínico, pero el departamento de SST no ha impartido formación completa a los inspectores sobre el uso del equipo, y *c)* el cumplimiento de la legislación sobre la SST no ha sido efectivo debido a la escasez de personal y a limitaciones logísticas. En lo tocante a las cuestiones de personal, la Comisión toma nota de que en la memoria se indica que de 48 puestos aprobados, solo hay 22 cubiertos actualmente. ***La Comisión toma nota con preocupación de los limitados recursos humanos y materiales asignados a la inspección del trabajo, e insta al Gobierno a que adopte medidas para asegurar la existencia de un número suficiente de inspectores del trabajo dotados de recursos adecuados, cubriendo asimismo los puestos vacantes, de conformidad con los artículos 10 y 11 del Convenio, con miras a asegurar que los lugares de trabajo se inspeccionen con la frecuencia que sea necesaria para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes, tal como exige el artículo 16 del Convenio.***

Artículos 20 y 21. Publicación y comunicación de un informe anual de la inspección del trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota del compromiso del Gobierno de publicar y presentar a la OIT un informe de inspección anual sobre la labor de los servicios de inspección del trabajo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley sobre el Empleo de 2006. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que se

ha elaborado un proyecto de informe anual. Sin embargo, toma nota con **preocupación** de que no se ha publicado, ni sometido a la OIT, ningún informe. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que se publiquen y comuniquen regularmente a la OIT informes anuales de la inspección del trabajo en los plazos previstos en el artículo 20, y que estos contengan la información exigida por el artículo 21, a) a g).**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1967)

La Comisión toma nota de la memoria y de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión toma nota de las observaciones presentadas conjuntamente por la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI) y por la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) recibidas el 15 de septiembre de 2020, y de las observaciones presentadas por la CTASI recibidas el 30 de septiembre de 2020, así como de las observaciones de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, El Campo y la Pesca de Venezuela (CBST-CCP) recibidas el 3 de diciembre de 2020. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.**

Artículos 3, 1), a) y b), 13 y 16 del Convenio. *Actividades de inspección en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST).* La Comisión toma nota de que, en respuesta a su anterior solicitud sobre SST, el Gobierno indica en su memoria que: i) según la Memoria y Cuenta, en 2018, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) realizó 1671 inspecciones relativas a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; ii) en 2019, el INPSASEL realizó 103 actuaciones integrales y 3014 seguimientos a nivel nacional, que consisten en acciones preventivas y de control de las condiciones y el medio ambiente de trabajo realizadas por un equipo multidisciplinario de servidores públicos pertenecientes a las Gerencias Estadales de Seguridad y Salud de los Trabajadores (GERESAT), adscritas a las Coordinaciones de Inspección, Salud Laboral y Educación, y iii) actualmente, el INPSASEL cuenta con más de 170 inspectores. Por otra parte, el Gobierno indica que no se han realizado ordenamientos de ejecución inmediata ya que no se ha constatado el incumplimiento de obligaciones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo que pudieren causar, de modo inmediato, un daño grave a la vida o salud de los trabajadores. A este respecto, la Comisión llama la atención del Gobierno sobre el hecho de que una falta total de constataciones de incumplimientos graves (en un largo periodo de tiempo y sobre una población numerosa) podría, en ciertos casos, evidenciar que la frecuencia y el esmero con que deben ser inspeccionados los lugares de trabajo son insuficientes. **En relación con sus comentarios relativos a los Convenios sobre SST, la Comisión pide al Gobierno que realice todos los esfuerzos para que las inspecciones en materia de SST se lleven a cabo con la frecuencia y el esmero necesarios y que siga proporcionando información detallada sobre actividades de inspección del trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo o al respecto. Con respecto a la aplicación en la práctica del artículo 13 del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que investigue e informe sobre las razones por las que no habría órdenes de ejecución inmediata en caso de peligro inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores, así como información sobre la práctica en el futuro.**

Artículos 6, 7, 1), y 15, a). *Independencia y competencias de los inspectores del trabajo. Situación jurídica y condiciones de servicio del personal que ejerce funciones de inspección. Selección de inspectores.* La Comisión toma nota de que, en respuesta a su comentario anterior sobre los criterios de selección de los inspectores, el Gobierno indica que los mismos están relacionados con las competencias, formación y experiencia de los candidatos y que la ideología política no figura entre los requisitos de ingreso al empleo. Añade que el ingreso de los funcionarios que ejercen funciones de inspección se rige por las disposiciones contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública, el Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa y el Reglamento interno de ingreso y permanencia, con base en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual establece que el nombramiento o la remoción de los funcionarios públicos no podrán estar determinados por afiliación u orientación política alguna. El Gobierno indica asimismo que no se han registrado denuncias de discriminación por parte de trabajadores aspirantes a un empleo en la inspección del trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que la CTASI y la FAPUV, en sus observaciones conjuntas, reiteran que el nombramiento y la remoción de funcionarios se hacen en función de criterios políticos y que los inspectores no están en condiciones de ejercer sus actividades con independencia. Asimismo, la CTASI reitera que la selección de personal de inspección es discriminatoria por razones de ideología política. La Comisión recuerda que, en virtud del *artículo 6* del Convenio, el personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida. Asimismo, el *artículo 7* exige que los inspectores del trabajo sean contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones y que la autoridad competente determine la forma de comprobar esas aptitudes. **La Comisión pide al Gobierno que**

comunique sus comentarios sobre las observaciones de la CTASI y la FAPUV, y que proporcione información sobre las medidas adoptadas o que prevea adoptar para garantizar la estabilidad y la independencia de los inspectores del trabajo, tal como lo exige el Convenio.

Artículos 10 y 11. Número de inspectores y medios materiales. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su anterior solicitud, el Gobierno informa que en 2019 la inspección del trabajo contaba con 196 inspectores del trabajo asignados a las unidades de supervisión del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MINPPTRASS), distribuidos a nivel nacional de acuerdo con la población económicamente activa, la cantidad de industrias y la extensión del territorio. Añade que, hacia agosto de 2020, dicha cifra era de 184. El Gobierno indica también que existe al menos una unidad de supervisión en cada estado y que el INPSASEL culminó recientemente la primera fase del Programa Intensivo de Formación Integral (PIFI). A este respecto, la Comisión toma nota de que la CTASI y la FAPUV alegan que el sistema de inspección del trabajo no es eficiente, ya que el MINPPTRASS carece de personal suficiente y es el ministerio de menor presupuesto, siendo escasos tanto el número de inspectores existentes como los recursos de transporte y viáticos de que dispone el personal. La CTASI añade que esta escasez de presupuesto limita al citado Ministerio en su función principal de velar por el cumplimiento de la normativa laboral. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto. Al tiempo que observa una ligera disminución en el número de inspectores del trabajo. La Comisión confía en que el Gobierno tome todas las medidas necesarias para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección. La Comisión pide al Gobierno, que continúe informando sobre el número de inspectores del trabajo y en particular sobre los medios materiales con que cuentan los inspectores en el desarrollo de sus funciones (entre otros, vehículos y locales).**

Artículos 12, 1) y 2), y 15, c). Notificación de la presencia del inspector al efectuar una visita de inspección. Franja horaria de los controles. Obligación de confidencialidad. En su anterior comentario, la Comisión tomó nota de que el artículo 514, párrafo 1, de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) mantiene la obligación de los inspectores de acreditar su identidad al llegar, comunicando el motivo de su visita, y que permite las visitas únicamente en horario de trabajo, lo que limita el libre acceso de los inspectores a los establecimientos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, habida cuenta de que, en virtud del artículo 89, párrafo 1, de la Constitución, en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias, los servidores públicos de inspección ingresan libremente a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección, independientemente del horario de trabajo indicado por el empleador, ya que en virtud de lo previsto en el artículo 516 de la LOTTT el ámbito de actuación del servidor público de inspección se extiende y ejerce en las entidades de trabajo y, en general, en los lugares donde se ejecute la prestación laboral. La Comisión recuerda que anteriormente planteó la preocupación de que el requisito de notificar el motivo de la inspección en virtud del artículo 514, párrafo 1, pudiera poner en peligro la confidencialidad de la existencia de una denuncia, así como la identidad del denunciante. **Por lo tanto, la Comisión pide una vez más al Gobierno que modifique el artículo mencionado para: i) reconocer en la legislación nacional el principio de confidencialidad y la posibilidad de que el inspector que acredite debidamente su identidad obvie notificar su presencia cuando considere que dicha notificación puede perjudicar el éxito de sus funciones, tal como lo estipulan los artículos 12, 2), y 15, c), del Convenio, y ii) dar cumplimiento al artículo 12, 1), a), del Convenio permitiendo que los inspectores (que acrediten debidamente su identidad) puedan entrar libremente, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección.**

Artículo 16. Función de control de los inspectores del trabajo, frecuencia y alcance de las visitas de inspección. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el número de visitas de inspección fue de 45 211 en 2016, 38 791 en 2017 y 31 174 en 2018. La Comisión toma nota también de que, en 2019, dicha cifra fue de 12 599. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica también que en 2016, 2017, 2018 y 2019 se impusieron 844, 1 313, 7 722 y 5 101 sanciones, respectivamente. El Gobierno indica también que en 2016 y 2017 se crearon e instalaron inspectorías del trabajo centradas en la aplicación de sanciones en diferentes estados, lo que significó un incremento en la recaudación por multas del 100 por ciento respecto de la recaudación de 2016 y del 22,82 por ciento con respecto a la recaudación de 2017. A este respecto, la Comisión toma nota de que la CTASI y la FAPUV en sus observaciones conjuntas, así como la CTASI en sus observaciones, indican que, en particular en lo atinente al trabajo infantil, ámbito en el que existen problemas graves, tales cifras no se condicen con la realidad del país. La Comisión toma nota también de que la CTASI indica que la actual pandemia ha producido una disminución del funcionamiento tanto de las inspectorías del trabajo como del de los tribunales laborales, lo cual impide el control de los incumplimientos de la legislación laboral y obstaculiza la presentación de reclamos por violación de los derechos laborales. Por último, la CTASI indica que si bien las inspectorías del trabajo están facultadas para imponer sanciones cuyo factor de cálculo es el salario mínimo, aquellas en general son muy bajas. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto.**

La Comisión observa con preocupación la importante disminución del número total de visitas de inspección en 2019 en comparación con los años anteriores y pide al Gobierno que explique las razones de la misma. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que continúe enviando información estadística sobre las

infracciones a la legislación laboral cometidas, indicando las disposiciones legales infringidas y las sanciones impuestas. En relación con sus comentarios pendientes relativos al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), la Comisión le pide asimismo que comunique información detallada sobre las actividades de control en el área del trabajo infantil llevadas a cabo por la inspección.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Viet Nam

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1994)

Artículos 5, a), y 16 del Convenio. Inspecciones realizadas con la frecuencia y el esmero necesarios. Autoinspección y autoevaluación. Planes anuales de inspección. La Comisión tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación con el uso de formularios de autoinspección por la inspección del trabajo, así como sobre la reducción de la utilización de estos cuestionarios y de las recomendaciones realizadas, frente a las infracciones detectadas durante el periodo 2005-12. A este respecto, la Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno señala que la legislación del trabajo no contempla sanciones para las empresas que no presentan los cuestionarios de autoinspección, lo que ha conducido a que: i) pocas empresas presenten los cuestionarios de autoinspección; ii) la calidad de los cuestionarios que se responden sea baja, y iii) se realicen pocas recomendaciones. El Gobierno se refiere a diversas medidas previstas para mejorar la eficacia de los cuestionarios de autoinspección como herramientas para ayudar a la inspección del trabajo a aumentar tanto su eficiencia como el número de inspecciones.

La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno indica que, debido a diversas dificultades, que incluyen el hecho de que no haya suficiente personal, la labor de inspección no se ha llevado a cabo regularmente y con esmero. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que se realizaron 3 667 inspecciones en 2016, 3 298 en 2017, 3 652 en 2018 y 3 969 en 2019. Asimismo, la Comisión toma nota de que, con arreglo a la Directiva del Primer Ministro núm. 20/CT-TTg, de 17 de mayo de 2017, sobre la reorganización de la inspección y las actividades de examen de las empresas, la formulación y aplicación de un plan nacional de inspección debe garantizar que una empresa no sea objeto de más de una inspección al año por parte de un órgano estatal de inspección. La Directiva también prevé que, en lo que respecta a las inspecciones puntuales, no se permite ampliar el ámbito de la inspección, ni los contenidos de la inspección que quedan fuera del ámbito de decisión de la inspección. En relación con esto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que algunas de las inspecciones planificadas no pueden llevarse a cabo debido a la superposición de funciones y mandatos con otros organismos. La Comisión observa que las restricciones en lo que respecta a la asiduidad y el alcance de las inspecciones pueden limitar la capacidad de los inspectores del trabajo de inspeccionar los establecimientos con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes, de conformidad con el artículo 16. A este respecto, la Comisión recuerda su observación general de 2019 en relación con los Convenios sobre la inspección del trabajo, en la que expresó su preocupación por las reformas que socavan sustancialmente el funcionamiento inherente de los sistemas de inspección del trabajo e instó a los gobiernos a que eliminaran esas restricciones, con miras a lograr la conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 81. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que, de conformidad con el artículo 16 del Convenio, los establecimientos se inspeccionan con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes. La Comisión también solicita al Gobierno que proporcione más información acerca del impacto de la Directiva del Primer Ministro núm. 20/CT-TTg, de 17 de mayo de 2017, sobre las inspecciones que lleva a cabo la inspección del trabajo, en particular en relación con su frecuencia y alcance. A este respecto, pide al Gobierno que transmita estadísticas detalladas sobre las visitas de inspección que se han llevado a cabo, desglosadas por sector y por tipo de inspección (inspecciones realizadas según los planes de inspección, inspecciones regulares e inspecciones puntuales), e identificando el número de inspecciones realizadas como respuesta a quejas o accidentes, así como las inspecciones anunciadas frente a las no anunciadas. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información adicional concreta sobre las razones por las que no se pudieron realizar varias de las inspecciones previstas, indicando en detalle la superposición de qué funciones y mandatos con otros organismos impidieron que se llevaran a cabo esas inspecciones. Además, la Comisión solicita información sobre el número de cuestionarios de autoinspección entregados y devueltos. Recordando que la autoinspección y la autoevaluación deberían complementar, y no reemplazar, la inspección del trabajo, la Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre las medidas adoptadas por los inspectores del trabajo en los casos en que las empresas no responden a los cuestionarios de autoinspección.**

Artículo 3, 2). Funciones adicionales encomendadas a los inspectores del trabajo. En relación con sus comentarios anteriores sobre el ejercicio de múltiples funciones por los inspectores, así como sobre el reducido número de inspectores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el número total de inspectores sigue siendo insuficiente. El Gobierno también señala que aproximadamente solo un tercio de los 464 inspectores del sector laboral, que trabajan para el Ministerio de Trabajo, Inválidos de Guerra y

Asuntos Sociales (MOLISA), así como para los organismos que dependen del MOLISA que realizan funciones especializadas de inspección, y los departamentos provinciales de trabajo, inválidos y asuntos sociales, realizan labores de inspección. La Comisión toma nota de que, en virtud del artículo 214 del Código del Trabajo de 2019, una de las funciones de la inspección del trabajo es el tratamiento de las quejas y denuncias relacionadas con el trabajo, aunque también toma nota de que el Gobierno señala que en el proceso de solución de conflictos laborales, con arreglo a las disposiciones del Código del Trabajo y del Código de Enjuiciamiento Criminal, no participan los inspectores del trabajo. **Teniendo en cuenta las dificultades que señala el Gobierno en lo que respecta al número de inspectores y al aumento de su carga de trabajo, la Comisión le pide que proporcione información detallada sobre todas las funciones o responsabilidades adicionales que se asignan a los inspectores del trabajo o que se espera que cumplan, identificadas separadamente según el nivel nacional y el nivel provincial. La Comisión también solicita al Gobierno que proporcione información detallada sobre la proporción de tiempo y recursos que los inspectores del trabajo dedican a sus funciones principales, tal como se establecen en el artículo 3, 1), en comparación con la proporción que dedican a todas las funciones adicionales que se les encomiendan, evaluados independientemente para el nivel nacional y provincial. La Comisión alienta firmemente al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar que, de conformidad con el artículo 3, 2), del Convenio, ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo entorpezca el cumplimiento efectivo de sus funciones principales.**

Artículos 5, a), 20 y 21. Publicación de un informe anual de inspección. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que la Inspección del MOLISA (Inspección del Ministerio) prepara un informe anual de inspección, de acuerdo con los reglamentos de la Inspección del Gobierno, que contiene la información que se prevé en el artículo 21, excepto en lo que respecta a las estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Sin embargo, la Comisión también toma nota de que no se ha transmitido a la Oficina ningún informe anual sobre las actividades de los servicios de inspección del trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno solicita la asistencia técnica de la Oficina para el establecimiento de una base de datos de empresas que cubra todos los tipos de producción y de empresas, a fin de ayudarlo a transmitir la información que se prevé en el artículo 21, c), del Convenio. **La Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que, en un futuro cercano, se publica y transmite a la OIT el informe anual de la inspección del trabajo, de conformidad con el artículo 20 del Convenio, y que este informe anual contiene información sobre todos los temas que se enumeran en el artículo 21. La Comisión espera que la asistencia técnica solicitada por el Gobierno se proporcione en un futuro próximo con miras a asegurar el establecimiento de un registro de empresas, y el pleno cumplimiento de los artículos 20 y 21 del Convenio.**

Artículos 10 y 11. Recursos a disposición de la inspección del trabajo. En relación con sus comentarios anteriores en los que tomó nota de que el Gobierno indicaba que los recursos humanos y los medios materiales y las instalaciones de la inspección del trabajo eran insuficientes, la Comisión toma nota de que el Gobierno señala que ha tenido dificultades para incrementar el número de inspectores del trabajo. El Gobierno también indica que había aproximadamente 155 funcionarios realizando tareas de inspección del trabajo, pertenecientes a la Inspección del Ministerio, los organismos que realizan funciones especializadas de inspección dependientes del MOLISA, y los departamentos provinciales de trabajo, inválidos y asuntos sociales. Asimismo, el Gobierno señala que, si bien el equipo de inspección del trabajo tiene una formación sólida, aún se considera que el número actual de inspectores resulta insuficiente. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que algunas localidades tienen pocos inspectores mientras que sus tareas han aumentado y su trabajo es cada vez más complejo, lo cual tiene un impacto negativo sobre la validez y eficacia de las actividades de inspección. En lo que respecta a los medios materiales, la Comisión toma nota del artículo 6 de la circular núm. 14/2015/TT-BLDTBXH de 2015 del MOLISA, en su tenor enmendado, que establece que hay que proporcionar a los inspectores equipos e instalaciones de trabajo en el organismo, de acuerdo con las leyes y reglamentos, y prevé el equipo que hay que proporcionar a los inspectores para los viajes de trabajo. **La Comisión insta al Gobierno a intensificar sus esfuerzos a fin de garantizar que la inspección del trabajo dispone de suficientes recursos humanos y materiales para el desempeño efectivo de sus funciones. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación en la práctica del artículo 6 de la circular núm. 14/2015/TT-BLDTBXH, en su tenor enmendado, y que continúe transmitiendo información sobre las herramientas y otros medios materiales que están a disposición de los inspectores del trabajo.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Zimbabwe

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (ratificación: 1993)

Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) (ratificación: 1993)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre inspección del trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 81 (inspección del trabajo) y 129 (inspección del trabajo en la agricultura) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020).

Artículos 3, 1), a) y b), 4 y 6 del Convenio núm. 81 y artículos 6, 1), a) y b), 7 y 8 del Convenio núm. 129. Funciones desempeñadas por agentes designados. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que indicase si los «agentes designados» de los consejos de empleo (que dependen del Ministerio de Servicio Público, Trabajo y Bienestar Social) asumen las funciones de inspección del trabajo descritas en el artículo 3, 1), a) y b), del Convenio núm. 81 y el artículo 6, 1), a) y b), del Convenio núm. 129, o si asumen exclusivamente otras funciones, como la conciliación y la mediación en caso de conflictos laborales. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que los «agentes designados» llevan a cabo funciones de conciliación y mediación en conflictos laborales en sus sectores respectivos, además de desempeñar funciones de inspección del trabajo. Asimismo, toma nota de que el Gobierno señala que los «agentes designados» de los consejos de empleo están facultados por el artículo 63 de la Ley del Trabajo y ejercen funciones similares a las de los funcionarios del Departamento de Trabajo, con la salvedad de que realizan su actividad solo en un sector específico. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la manera en que la inspección del trabajo lleva a cabo la supervisión y el control de los agentes designados en el desempeño de las funciones de inspección del trabajo contempladas en el artículo 4 del Convenio núm. 81 y el artículo 7 del Convenio núm. 129. Solicita asimismo al Gobierno que aporte información específica acerca de las facultades y funciones en términos de inspección del trabajo de estos agentes, los recursos que se les asigna, los procedimientos que se siguen para su contratación y la formación que se les imparte. Por último, la Comisión pide al Gobierno que facilite más información sobre la situación jurídica y las condiciones de servicio de los agentes designados que desempeñan funciones de inspección del trabajo (artículo 6 del Convenio núm. 81 y artículo 8 del Convenio núm. 129), incluidas las condiciones en lo relativo a la seguridad en el empleo y los niveles de remuneración, frente a las condiciones de otros trabajadores que desempeñen funciones de inspección del trabajo, y acerca de la manera en que se garantiza que la situación jurídica y las condiciones de servicio de los agentes designados los independicen de toda influencia exterior indebida.**

Artículo 13 del Convenio núm. 81 y artículo 18 del Convenio núm. 129. Medidas preventivas de aplicación inmediata adoptadas por los inspectores del trabajo. La Comisión tomó nota con anterioridad de que la Ley sobre Fábricas y Obras da efecto parcialmente al artículo 13 del Convenio núm. 81, y tomó nota de la indicación del Gobierno según la cual el proyecto de ley sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) que se ha presentado otorgaría de forma explícita a los inspectores del trabajo la potestad de adoptar medidas de aplicación inmediata para detener el trabajo en caso de peligro inminente para los trabajadores. La Comisión toma nota de que, en respuesta a su solicitud anterior, el Gobierno se refiere una vez más a determinadas disposiciones de la Ley sobre Fábricas y Obras relativas a las facultades de los inspectores (artículos 5, 6), 6 y 19, 1), a) y b)) y afirma que la jurisdicción de los inspectores en virtud de esa ley se limita a las fábricas y las obras de construcción, lo que deja una laguna en lo que respecta a los entornos distintos de las fábricas, como los agrícolas. El Gobierno añade que el proyecto de ley sobre SST tiene por objeto ampliar el mandato de los inspectores de modo que cubra todos los lugares de trabajo. La Comisión toma nota asimismo de que, según la información complementaria proporcionada por el Gobierno, se ha presentado el proyecto de ley sobre SST ante el Gabinete ministerial sobre cuestiones legislativas para su examen. **La Comisión pide al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para dar pleno efecto al artículo 13, 2), b), del Convenio núm. 81 y el artículo 16, 2, b), del Convenio núm. 129, facultando a los inspectores para ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores en todos los sectores, y que exponga ejemplos de casos en los que los inspectores de fábricas han adoptado medidas preventivas de aplicación inmediata, entre otras, la emisión de avisos de prohibición o la orden de detención del trabajo. Al tiempo que saluda la indicación acerca del avance del proyecto de ley sobre SST, la Comisión observa que el Gobierno se ha venido refiriendo al proyecto propuesto o futuro durante varios años; la Comisión espera que el Gobierno pueda muy pronto aportar información específica sobre su aprobación.**

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 63** (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Guernsey y Santa Elena, Uruguay); el **Convenio núm. 81** (Albania, Angola, Antigua y Barbuda, Bangladesh, Barbados, Chad, Comoras, Djibouti,

*Emiratos Árabes Unidos, Eslovenia, España, Federación de Rusia, Francia: Polinesia Francesa, Granada, Guinea-Bissau, Haití, India, Kirguistán, Líbano, Malawi, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Guernsey y Isla de Man, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, República Unida de Tanzania: Tanganyika, Rumania, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Serbia, Seychelles, Sierra Leona, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Suriname, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela, Viet Nam, Zimbabwe); el **Convenio núm. 85** (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla, Islas Vírgenes Británicas, Montserrat y Santa Elena, República Unida de Tanzania: Zanzíbar); el **Convenio núm. 129** (Albania, Eslovenia, España, Francia: Polinesia Francesa, Malawi, Polonia, Portugal, República Árabe Siria, Rumania, San Vicente y las Granadinas, Serbia, Suecia, Ucrania, Uruguay, Zimbabwe); el **Convenio núm. 150** (Belice, Côte d'Ivoire, Dominica, Estados Unidos de América, Líbano, Malawi, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Isla de Man y Santa Elena, República Democrática del Congo, Togo, Trinidad y Tabago, Ucrania, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela, Zimbabwe); el **Convenio núm. 160** (Côte d'Ivoire, Estados Unidos de América, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Gibraltar, Isla de Man y Jersey, Ucrania).*

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por el siguiente Estado en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm. 81** (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Jersey).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguientes Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 81** (Seychelles, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Gibraltar, Guernsey, Isla de Man y Jersey); **Convenio núm. 150** (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Gibraltar, Guernsey e Isla de Man).

Política y promoción del empleo

Observación general

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

La Comisión toma nota de que, en el año transcurrido desde su anterior reunión, celebrada en noviembre de 2019, el mundo ha experimentado una pandemia mundial que ha tenido consecuencias sanitarias y socioeconómicas profundas y de gran alcance. Los esfuerzos por controlar la propagación del virus COVID-19 mediante medidas de confinamiento han dado lugar al cierre de empresas de todos los tamaños en muchos sectores económicos, con la consiguiente pérdida de millones de puestos de trabajo. Asimismo, los sistemas y las instituciones de educación y formación profesional se han visto interrumpidos, lo que ha obligado a muchos a poner en suspenso su formación y educación debido a la pandemia. Los Estados Miembros de la OIT han tratado de mitigar los efectos de la crisis sanitaria y socioeconómica mediante medidas de respuesta y recuperación inmediatas, así como medidas a más a largo plazo conforme la crisis continúa evolucionando.

La crisis de la COVID-19 amenaza la supervivencia de las empresas, los empleos y los ingresos de los trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia, aumentando la pobreza y exacerbando las desigualdades existentes en el acceso al empleo y al trabajo decente. Además, la Comisión observa que la pandemia ha acelerado los cambios que ya se estaban produciendo en la estructura y la organización del trabajo debido a la globalización, la digitalización y otras innovaciones tecnológicas que han dado lugar a nuevas e incipientes modalidades de trabajo. El teletrabajo y el trabajo en plataformas digitales han aumentado exponencialmente, ya que las medidas urgentes para prevenir la propagación del virus han hecho que más trabajadores trabajen desde casa y electrónicamente en aquellos casos en que pueden hacerlo.

Si bien la naturaleza y el alcance de los efectos de la pandemia varían de una región a otra y de un país a otro, así como de un sector económico a otro, el acceso al pleno empleo, productivo y libremente elegido y al trabajo decente es esencial para todos los trabajadores, de la misma manera que la capacidad de retener una mano de obra cualificada y capacitada es esencial para que los empleadores garanticen el funcionamiento óptimo de sus empresas.

En este contexto, la Comisión desea llamar la atención sobre su Estudio General de 2020, Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, en el que se examinó la aplicación del Convenio núm. 122, junto con otros siete instrumentos sobre el empleo¹. Asimismo, se remite a su «Adenda», publicado tras el inicio de la pandemia de COVID-19, en el que la Comisión examina el impacto de la pandemia en la aplicación de los instrumentos examinados en el Estudio General. El Estudio General se encuentra ya disponible en el sitio web NORMLEX y la Adenda estará disponible una vez esta sea publicada a comienzos de 2021.

Asimismo, tomando en consideración las múltiples dimensiones de la actual crisis socioeconómica y del empleo, la Comisión tiene la intención de que la presente Observación general mejore el conocimiento, la comprensión y el uso de los principios y orientaciones recogidos en el Convenio núm. 122, como el convenio de gobernanza general dedicado a la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido y del trabajo decente. Su intención es también la de destacar la importancia de una serie de instrumentos relacionados con el empleo, principalmente la de algunos instrumentos no examinados en el Estudio General o en su «Adenda», que la Comisión considera, no obstante, que son directamente relevantes para el diseño, desarrollo e implementación efectiva de una recuperación económica sostenible, así como de medidas de empleo y de creación de empleo.

La Comisión observa que, en su conjunto, estos instrumentos ofrecen una amplia orientación práctica que puede ayudar a los mandantes de la OIT en la elaboración y efectiva aplicación de medidas de recuperación que sean amplias y que se apliquen en múltiples etapas sucesivas. Esas medidas ayudarán a los países a responder a la actual crisis mundial, garantizando una recuperación inclusiva y sostenible, así como una mayor capacidad de resiliencia y preparación que permita a los países hacer frente a las futuras crisis que puedan surgir.

Promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido, el trabajo decente y las oportunidades de generación de ingresos

Artículo 1. En su Observación general de 2005 sobre el Convenio núm. 122, la Comisión tomó nota de que el objetivo principal del Convenio núm. 122, tal y como aparece recogido en su *artículo 1, párrafo 1*, es el

¹ Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168), Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184), Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), y Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

de «llevar a cabo una política activa del empleo, que tiene como objetivo principal de la política macroeconómica, el diseño y aplicación de una política activa del empleo. El logro del pleno empleo productivo no debería ser una idea accesorio, sino que debe tenerse presente durante toda la fase de formulación de la política macroeconómica».

En este contexto, la Comisión desea señalar especial atención a la amplia orientación proporcionada en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), en relación con las medidas que deben adoptarse para generar empleo y trabajo decente en situaciones de crisis, con, entre otros fines, el de recuperación y resiliencia (*párrafo 1*). La Recomendación núm. 205 establece expresamente que, al posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia, los Miembros deberían adoptar y aplicar una estrategia global y sostenible de empleo que impulse el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para las mujeres y los hombres, teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio núm. 122 (*Recomendación núm. 205, párrafos 7, a) y 10*).

El *artículo 2* exhorta a los gobiernos a que revisen regularmente, en el marco de una política económica y social nacional coordinada, las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos de la política nacional de empleo.

La Comisión toma nota a este respecto que los efectos de esas medidas deben evaluarse periódicamente para que puedan ajustarse, según sea necesario, para hacer frente de manera eficaz a los desafíos a través de medidas generales y específicas. Además, en las observaciones que ha formulado a lo largo de los años sobre la aplicación del Convenio núm. 122, la Comisión ha destacado la necesidad de examinar y evaluar periódicamente la evolución de la situación del mercado de trabajo nacional a través de, entre otras medidas, la recopilación, la compilación y la difusión de información sobre las tendencias del empleo, incluidos el tamaño y la distribución de la población económicamente activa, el trabajo, el empleo, el desempleo, las horas de trabajo y la subutilización laboral. Es fundamental contar con datos fiables sobre el mercado de trabajo para garantizar que las políticas de empleo son adecuadas, y que los sistemas de educación y formación se adapten para prever y satisfacer las necesidades actuales y emergentes de capacidades. Esto último ha sido un desafío durante la pandemia de COVID-19, cuando prácticamente todos los países vieron interrumpidas sus fuentes de información estadística. Si bien la OIT apoyó activamente los planes de emergencia para mantener el flujo de información a nivel nacional, llevó a cabo una técnica innovadora a nivel mundial que utiliza métodos de pronóstico a muy corto plazo para estimar el impacto de la pandemia en el mundo del trabajo, mediante la estimación de la pérdida de horas de trabajo en todas las regiones, así como clasificando sectores de actividad por riesgo. Esta dimensión adquiere una importancia crucial dado que, debido a la crisis, algunos sectores económicos clave han quedado devastados, tales como el turismo, la aviación y otros (incluidas las cadenas mundiales de suministro), o se han visto gravemente perturbados, dejando en muchos casos a los trabajadores que se encuentran al final de la cadena con pocas opciones, salvo buscar un empleo alternativo en la medida de sus posibilidades. Por otra parte, algunos sectores, tales como el sector de la salud, los servicios de emergencia, la alimentación y la agricultura, y el sector de tecnologías de la información, han experimentado un aumento de la demanda. La Comisión observa también que las empresas y los trabajadores de esos sectores suelen estar en primera línea durante la pandemia, y que en dichos casos, la garantía de la seguridad en el trabajo y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo deben ser componentes integrales de la respuesta a la crisis.

El *artículo 3* del Convenio núm. 122 exhorta a los Estados Miembros a que entablen consultas en relación con el desarrollo e implementación de medidas activas del mercado de trabajo. La Comisión considera que las medidas inclusivas y con perspectiva de género para promover el empleo sostenible y el trabajo decente, así como las oportunidades de generación de ingresos y el crecimiento con alto coeficiente de empleo deberían planificarse, aplicarse y supervisarse en consulta y con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y tener en cuenta las opiniones de los representantes de las personas afectadas por las medidas que se adopten. En este sentido, la Recomendación núm. 205 destaca la importancia de la consulta y el diálogo social, y prevé además la consulta a las organizaciones de la sociedad civil, según proceda (*párrafo 8, d) y párrafo 11*). (Véase también la «Adenda» al Estudio General de 2020, Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, parte VII).

La Comisión toma nota de que la formulación y aplicación de una respuesta eficaz a las secuelas socioeconómicas de la crisis de la COVID-19 requiere un enfoque múltiple que incluya una serie de medidas de política aplicadas de manera progresiva, que van desde medidas urgentes inmediatas hasta medidas a medio y largo plazo. Recuerda que el documento «Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo (2009)», aprobado por la Conferencia en el contexto de la crisis financiera y económica de 2008, exhortaba a los Estados Miembros de la OIT a adoptar una respuesta de trabajo decente a la crisis, basada en las normas internacionales del trabajo y que garantizara el vínculo entre el progreso social y el desarrollo económico.

La Comisión toma nota de que la pandemia ha hecho hincapié en la necesidad de fortalecer los sistemas de salud públicos en la mayoría de los Estados Miembros. A este respecto, recuerda la importancia, en el contexto de la respuesta a la pandemia, de los instrumentos relacionados con la política social, como el

Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117), y el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), cuyo objetivo es mejorar el nivel de vida y el progreso social de los pueblos concernidos y establecer principios generales que insten a los Estados Miembros a garantizar que todas estas políticas estén orientadas principalmente al bienestar y desarrollo de la población, así como a la promoción de sus propias aspiraciones de progreso social. El Preámbulo del Convenio núm. 117 afirma que el desarrollo económico debe servir de base al progreso social, estableciendo, entre otras cosas, que todas las iniciativas deben tomarse mediante medidas adecuadas a nivel internacional, regional o nacional, para fomentar mejoras en áreas como, entre otras, la salud pública y la seguridad social (véase también el *artículo 4* del Convenio núm. 82).

La Comisión recuerda que el Convenio núm. 122 y el conjunto de instrumentos conexos en materia de empleo están estrechamente vinculados a los principios y derechos fundamentales del trabajo y a los convenios fundamentales y prioritarios. En su Preámbulo, refiriéndose a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, el Convenio núm. 122 afirma que «toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo». Además, el Preámbulo destaca algunos instrumentos de importancia directa para la política de empleo, entre ellos el Convenio sobre el servicio del empleo, 1949 (núm. 88) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), al tiempo que establece la reglamentación de las agencias de empleo privadas y su coordinación con los servicios públicos de empleo, prevé también la protección de los derechos de los trabajadores sobre la base de las normas internacionales del trabajo.

Para alcanzar el objetivo del pleno empleo, productivo y libremente elegido que se establece en el Convenio núm. 122, deben adoptarse ciertas medidas clave. En primer lugar, debe haber un compromiso político para garantizar el derecho al trabajo mediante la realización del pleno empleo. En segundo lugar, los Estados Miembros deben crear o fortalecer las instituciones necesarias para garantizar la mejor organización posible del mercado de trabajo. En tercer lugar, los Estados deben adoptar medidas para apoyar el acceso inclusivo al empleo mediante el apoyo a la educación y la formación, así como al aprendizaje permanente, para reducir los desajustes en materia de aptitudes y anticiparse a las demandas de mano de obra, en particular en un mundo laboral en rápida evolución en el que el ritmo de los cambios continúa acelerándose debido a factores como la globalización, la digitalización y las innovaciones tecnológicas. En este contexto, la Comisión observa que la pandemia ha provocado cambios sísmicos que han devastado algunos sectores y han aumentado la demanda en otros, lo que pone de relieve la necesidad de contar con sistemas resilientes e integrados que se puedan adaptar eficaz y rápidamente a situaciones de crisis para permitir a los trabajadores readaptarse profesionalmente y mejorar sus calificaciones a fin de aumentar su empleabilidad y facilitar su reasignación a otras ocupaciones y sectores en los que la demanda es elevada.

La Comisión observa que el Convenio núm. 122, junto con el conjunto de instrumentos sobre el empleo a los que se hace referencia, que son interdependientes y se apoyan mutuamente, proporciona un marco amplio para la realización del derecho al pleno empleo, productivo y libremente elegido y al trabajo decente, así como a la educación y la formación profesional como condición necesaria para alcanzar este objetivo.

Educación, formación profesional y aprendizaje permanente

El *Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)* y la *Recomendación núm. 195*, proporcionan una amplia orientación en esta esfera. En particular, el Convenio núm. 142 exhorta a los Estados a que establezcan políticas y programas amplios y coordinados de orientación y formación profesional que estén estrechamente vinculados con el empleo, en particular a través de los servicios públicos de empleo (*artículo 1, 1*). El Convenio núm. 142 refleja la noción de empleo libremente elegido, y exhorta a los países a que elaboren políticas y programas inclusivos cuya finalidad sea «alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad» (*artículo 1, 5*)).

En el Preámbulo de la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)* se reconoce que «la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada». En la Recomendación núm. 195 se exhorta a los Miembros a que adopten medidas para facilitar el acceso al aprendizaje permanente, reconociendo que la educación y la formación son fundamentales para satisfacer las nuevas necesidades en materia de calificaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores.

La Comisión observa que el acceso a la educación y la formación, así como a los servicios de asesoramiento laboral y de colocación, es particularmente crucial para los jóvenes de ambos sexos como consecuencia de la crisis. Los jóvenes ya se encontraban en situación de desventaja en los mercados laborales de la mayoría de los países, con tasas de desempleo en algunos países que duplicaban con creces las de los trabajadores adultos. Para evitar una «generación del confinamiento» que pueda verse afectada

por la crisis actual durante los próximos decenios, deberían elaborarse políticas de empleo juvenil y medidas activas del mercado de trabajo que, entre otras cosas, traten de garantizar el acceso a la educación, la formación profesional y el desarrollo de capacidades, así como que faciliten la transición de la educación y la formación al trabajo.

En el contexto de la crisis actual, la Comisión observa que los sistemas de educación y formación, así como los servicios de empleo, deberían ayudar a los trabajadores que tratan de utilizar sus capacidades transferibles, mejorar sus calificaciones y readaptarse profesionalmente para que puedan ser reasignados a otro trabajo adecuado. A fin de asegurar una mayor capacidad de recuperación socioeconómica para futuras crisis, la Comisión destaca que tanto las evaluaciones de los efectos en el empleo como la recopilación y el análisis de información sobre el mercado de trabajo son instrumentos esenciales que informan la formulación e implementación de políticas basadas en evidencia para la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido y del trabajo decente.

La Comisión saluda la asistencia técnica proporcionada por la Oficina para realizar evaluaciones rápidas del impacto en el empleo. Toma nota de que las Directrices de la OIT sobre diagnósticos rápidos para evaluar el impacto de la COVID-19 a nivel de país en la economía y el mercado de trabajo se aplicaron en 47 países que abarcan todas las regiones, con miras a asistir a los mandantes tripartitos en la formulación de recomendaciones de políticas específicas para una recuperación generadora de empleo, con especial atención a los grupos más afectados, tales como los migrantes, los trabajadores de la economía informal, las mujeres y los jóvenes. Estas directrices promovieron un fuerte compromiso tripartito para abordar el impacto de la crisis en los mercados de trabajo. En algunos casos, esas evaluaciones se llevaron a cabo en cooperación con el Banco Mundial, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo e instituciones financieras regionales como el Banco Asiático de Desarrollo, el Banco Europeo de Reconstrucción y Fomento y el Banco Interamericano de Desarrollo.

La Recomendación núm. 205 reconoce la necesidad, en situaciones de crisis, de evaluar y satisfacer las emergentes necesidades de conocimientos, y dispone que los Estados deben formular o adaptar un programa nacional de educación, formación, readaptación y orientación profesional que evalúe y responda a las nuevas necesidades de conocimientos especializados para la recuperación, en consulta con las instituciones de educación y formación y los interlocutores sociales. La Recomendación núm. 205 invita a los Estados a «coordinar los servicios de educación, formación y readaptación profesional a nivel nacional, regional y local, incluidos la enseñanza superior, el aprendizaje, la formación profesional y la capacitación empresarial, y permitir que las mujeres y los hombres cuya educación o formación se hayan impedido o interrumpido puedan emprender o reanudar y completar su educación y formación» (*párrafo 19, c*)).

La Declaración del Centenario de la OIT, 2019, afirma que, en su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a, entre otras cosas, promover la adquisición de capacidades, competencias, cualificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral, a abordar los déficits de competencias existentes y previstos, a garantizar que los sistemas de educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo y a mejorar la capacidad de los trabajadores para aprovechar las oportunidades de trabajo decente (sección II.A. iii)). Estos objetivos son cruciales, ahora más que nunca, para garantizar un futuro del trabajo más prometedor tras la pandemia de COVID-19.

Promoción de las empresas sostenibles como impulsoras del empleo productivo y el trabajo decente

La Comisión toma nota de que alcanzar el pleno empleo, productivo y libremente elegido no es posible sin establecer entornos propicios para la creación y el crecimiento de empresas sostenibles y resilientes. La Recomendación núm. 205 reconoce la importancia de la creación o el restablecimiento de un entorno propicio para las empresas sostenibles, que incluya la promoción de las pequeñas y medianas empresas, así como de las cooperativas y otras iniciativas de la economía social, para generar oportunidades de empleo, trabajo decente y de generación de ingresos (*párrafo 11, c*)).

A este respecto, la Comisión se felicita de la supervisión y la recopilación por parte de la OIT de las principales fuentes de información disponibles sobre el funcionamiento de las empresas durante la crisis, incluidas sus repercusiones en las empresas, las respuestas de las empresas y las medidas de política estatal para apoyar a las empresas afectadas. La Oficina ha puesto en marcha productos, herramientas y directrices en línea dedicados a ayudar a las empresas a adaptarse a las repercusiones de la pandemia, incluido un sitio sobre recursos sobre la COVID-19 para las empresas y una sección sobre la capacidad de recuperación de las pyme frente a la COVID-19, en la que se ofrece orientación sobre: Evaluación del impacto de la COVID-19, la informalidad en las micro y pequeñas empresas, la continuidad de los negocios, la protección de los trabajadores y la financiación inclusiva, entre otros. También se ha creado una sección dedicada a las empresas y la COVID-19 en el Helpdesk de la OIT que prevé asistencia a las empresas multinacionales, que incluye listas de verificación de prevención y mitigación para las pyme y orientación sobre el teletrabajo.

La *Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)* reconoce que las pequeñas y medianas empresas desempeñan un papel fundamental en el crecimiento económico y el desarrollo, proveen cada vez más la mayoría de los puestos de trabajo creados a escala mundial y pueden ayudar a crear un entorno propicio para la innovación y el espíritu empresarial. Además,

reconoce que las pequeñas y medianas empresas ofrecen a las mujeres y a otros grupos habitualmente desfavorecidos la posibilidad de acceder en mejores condiciones a oportunidades de empleos productivos, duraderos y de calidad. Exhorta a los gobiernos a que creen un entorno propicio para el crecimiento y el desarrollo de esas empresas y a que eliminen los obstáculos que impiden su funcionamiento.

Posteriormente, con la aprobación de la *Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002* (núm. 193), la Conferencia también reconoció la importancia de las cooperativas en la creación de empleo, que funcionan en todos los sectores de la economía, incluida la economía informal. La Recomendación exhorta a los Miembros a que adopten medidas para apoyar y fortalecer las cooperativas, proporcionando un marco normativo y jurídico favorable a las cooperativas que sea compatible con su naturaleza y función e inspirado en los valores y principios cooperativos (*párrafos 3 y 6*). La Comisión toma nota de que, en el contexto de la pandemia, las cooperativas y otras organizaciones de la economía social y solidaria de todo el mundo han estado proporcionando asistencia esencial a sus miembros, poniendo en contacto a las personas necesitadas de apoyo con los gobiernos locales y los interlocutores sociales. Las cooperativas financieras han brindado apoyo de liquidez a sus miembros, lanzando *crowdfunding* y otras iniciativas de solidaridad para apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas locales, así como a personas en situaciones de vulnerabilidad. Muchas cooperativas han transformado sus productos y servicios para satisfacer las necesidades locales urgentes de equipos de protección y atención social. En el marco de los proyectos de cooperación para el desarrollo en curso, la OIT ha incluido el impacto de la COVID-19 en las evaluaciones de las necesidades de las cooperativas para evaluar y abordar mejor las necesidades actuales y futuras. Se está proporcionando apoyo financiero y técnico directo a las organizaciones de economía social y solidaria (OESS) afectadas por la crisis. A nivel mundial, la Oficina está documentando las buenas prácticas de las cooperativas y las OESS en la respuesta a la crisis, de manera que estos ejemplos puedan informar el desarrollo de medidas de respuesta y recuperación por parte de los mandantes de la OIT.

La Comisión toma nota además de que la Recomendación núm. 205 exhorta a los Estados a que, en situaciones de crisis, creen incentivos para que las empresas multinacionales cooperen con las empresas nacionales a fin de crear empleo productivo y libremente elegido y trabajo decente, teniendo en cuenta la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (*párrafo 11, h*)).

No discriminación e inclusión

La Comisión ha destacado anteriormente la importancia de elaborar e implementar eficazmente políticas de empleo inclusivas en tiempos de crisis que prevean la igualdad de oportunidades y de trato con carácter prioritario y tengan en cuenta las necesidades y preocupaciones de las personas en situación de vulnerabilidad. En el contexto de la pandemia, la Comisión toma nota de que las políticas de empleo deben prever medidas tanto integradas como específicas.

A este respecto, la Comisión observa que todas las medidas de respuesta y recuperación deben incluir una perspectiva de género. Las mujeres se han visto considerablemente afectadas por la pandemia, sufriendo niveles más altos de pérdida de empleo y tasas de desempleo en general. Además, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ocupar puestos de trabajo precarios, mal remunerados e informales. Por otra parte, las mujeres se concentran en determinados empleos y sectores en la primera línea de la pandemia, por ejemplo, como trabajadoras de supermercados o de la economía del cuidado (como médicos, enfermeras y otros profesionales de la salud y trabajadoras domésticas). La Comisión toma nota de que tales trabajadoras no solo corren un mayor riesgo de exposición al virus, sino que durante la pandemia se les ha exigido que trabajen un número excesivo de horas, al tiempo que han asumido una mayor carga en el cuidado de los niños y ancianos o miembros enfermos de la familia.

Estas desigualdades se agravan en situaciones de discriminación por motivos múltiples e interrelacionados, que pueden incluir el sexo, la raza, el color, la religión, la discapacidad, la condición de migrante, la orientación sexual, la identidad de género y otros motivos. La Comisión destaca que, cuando las personas pertenecen a más de un grupo desfavorecido, la discriminación múltiple e interseccional agrava y exacerba las desigualdades existentes, lo que afecta tanto a la salud como a los resultados económicos.

Las respuestas de política a la crisis deben tener en cuenta tanto las desigualdades múltiples como interseccionales, incluidas las desigualdades de género generalizadas. Por ejemplo, las mujeres pertenecientes a grupos minoritarios se han enfrentado a una desigualdad persistente durante la crisis de la COVID-19, dadas las cargas acumuladas que soportan debido a la discriminación y la desigualdad de género. Las mujeres de las minorías están desproporcionadamente representadas en los empleos de la economía informal, que son más vulnerables a las perturbaciones y no ofrecen cobertura sanitaria, prestaciones por desempleo ni licencia remunerada por enfermedad.

La pandemia también ha demostrado la importancia de abordar el estigma además de la discriminación. La Comisión observa que ha habido casos de estigmatización de ciertos grupos a los que se culpa de transmitir el virus, entre ellos los migrantes y los trabajadores sanitarios de primera línea. En el caso de los trabajadores de la salud, se han producido incidentes de estigmatización, violencia y acoso durante la pandemia, en los que se les considera como posibles fuentes de infección debido al trabajo que realizan. Los miembros de esos grupos también son objeto de violencia y acoso con mayor frecuencia. Por estas razones,

la Comisión destaca la necesidad de abordar directamente el estigma y la discriminación al elaborar e implementar medidas de respuesta a las crisis y de recuperación.

A este respecto, la Recomendación núm. 205 establece que «al adoptar medidas relativas al empleo y al trabajo decente para responder a las situaciones de crisis, los Miembros deberían tener en cuenta (...) la necesidad de combatir la discriminación, los prejuicios y el odio por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, edad, orientación sexual o de otra índole.». (Párrafo 7, f)).

La Comisión toma nota de que, en muchos países, la mayoría de la población está empleada en la economía informal, donde se concentran muchos grupos desfavorecidos. Si bien la Comisión ha examinado recientemente la *Recomendación sobre la transición del sector no estructurado al sector estructurado de la economía, 2015* (núm. 204) en su Estudio General, desea, no obstante, alentar en la presente observación general a los Estados a que se remitan a las orientaciones que figuran en la Recomendación núm. 204 para elaborar y aplicar medidas encaminadas no solo a facilitar la transición a la economía formal, sino también a prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.

Consultas tripartitas y diálogo social

La Comisión recuerda que la consulta tripartita y el diálogo social son esenciales en tiempos normales y se vuelven aún más críticos en tiempos de crisis (Estudio General de 2010, párrafo 794). El artículo 3 del Convenio núm. 122 exige que los Estados ratificantes consulten a los interlocutores sociales y a los representantes de las personas afectadas acerca de las medidas que han de adoptarse. El reconocimiento de la importancia de la consulta y el diálogo social es un hilo conductor del Convenio núm. 122 y sus Recomendaciones conexas (núms. 122 y 169), así como de todos los instrumentos relativos al empleo destacados en esta observación general, que exigen que los Estados Miembros entablen consultas con los interlocutores sociales, así como con los representantes de los grupos interesados (véase también la adenda al Estudio General de 2020, parte VII).

La Comisión toma nota de las preocupaciones expresadas en las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el sentido de que en muchos casos los gobiernos adoptaron medidas urgentes para mitigar los efectos de la crisis mediante la elaboración de políticas de empleo sin su participación. A este respecto, la Comisión observa que la consulta y el diálogo social participativo y eficaz facilitan el diseño, la elaboración y la implementación de soluciones acordadas que tienen en cuenta las perspectivas y las preocupaciones de las personas y los grupos interesados, y promueven un mayor sentido de identificación y compromiso con los resultados del proceso participativo. La Recomendación núm. 205 destaca la importancia del diálogo social y las consultas tripartitas en respuesta a las situaciones de crisis (*Preámbulo y párrafos 8, d), 24 y 25*). En particular, en el párrafo 24 se exhorta a los Miembros a que se aseguren de que las medidas de respuesta previstas en la Recomendación se desarrollan o promueven mediante un diálogo social con perspectiva de género, teniendo en cuenta el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo, 1976 (núm. 144).

Conclusiones

La Comisión toma nota de que la mayoría de los países, incluidos aquellos que no han ratificado el Convenio núm. 122, han adoptado algún tipo de plan, política o estrategia en materia de empleo destinada a promover el empleo y la creación de puestos de trabajo. No obstante, la Comisión toma nota de la existencia de una serie de lagunas y problemas identificados en los informes de los países y de los interlocutores sociales que pueden limitar los efectos beneficiosos de dichos planes, políticas y estrategias durante este periodo crucial de crisis. Observa que muchas de esas políticas no abordan las necesidades de todos los segmentos de la población, en particular de los grupos que tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo (mujeres, jóvenes, trabajadores de edad, personas con discapacidad, minorías raciales y étnicas y otros). A este respecto, la Comisión toma nota, con base en la información proporcionada por los Estados ratificantes sobre la aplicación del Convenio núm. 122, incluso en el contexto de la pandemia, que aquellos países que han adoptado un enfoque inclusivo para responder a la crisis, que se basa en datos fiables sobre el mercado de trabajo, les ha permitido desarrollar respuestas específicas y eficaces que tienen en cuenta las diferentes necesidades y preocupaciones de los trabajadores, las empresas y los sectores económicos.

Por consiguiente, la Comisión alienta a los gobiernos y a los interlocutores sociales de tales países a que adopten las medidas necesarias para elaborar, declarar e implementar, mediante un proceso de diálogo social participativo, políticas de empleo amplias, inclusivas, con una perspectiva de género que tengan en cuenta las disposiciones del Convenio núm. 122 y del conjunto de instrumentos sobre el empleo adoptados. Recuerda que los mandantes pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

La Comisión toma nota también de que varios países han adaptado sus políticas de empleo existentes para abordar específicamente las cuestiones de interés que han ido surgiendo durante la pandemia, tales como la promoción de la supervivencia y sostenibilidad de las empresas y de los medios de vida, la retención del empleo, así como la creación de puestos de trabajo, la educación y la formación, en particular la readaptación profesional y la mejora de calificaciones. Se alienta a los gobiernos a que se aseguren de que

tales políticas y su implementación tengan en cuenta a todos los segmentos de la población, en particular los que se han vuelto más vulnerables a causa de la crisis, así como la necesidad de fortalecer las instituciones nacionales y la cooperación internacional con miras a aumentar la capacidad de resiliencia y de preparación frente a posibles crisis futuras, cualquiera que sea la forma que adopten.

La necesidad de abordar la dimensión humana de la pandemia de COVID-19 debe estar a la vanguardia de las medidas de respuesta y recuperación. A este respecto, la Comisión recuerda que la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, adoptada por la Conferencia en junio de 2019, insta a la OIT a llevar adelante en su segundo siglo, con un vigor incesante, su mandato constitucional en favor de la justicia social, desarrollando aún más su enfoque centrado en el ser humano respecto del futuro del trabajo, situando los derechos de los trabajadores y las necesidades, aspiraciones y derechos de todas las personas en el centro de las políticas económicas, sociales y medioambientales (Declaración del Centenario de la OIT, Parte I. D). Al aprobar la Declaración del Centenario, los mandantes tripartitos destacaron los cambios transformadores que se estaban produciendo en el mundo del trabajo, así como las persistentes desigualdades que aún persisten. También reconocieron que es imperativo actuar con urgencia para aprovechar las oportunidades y abordar el reto de configurar un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con un empleo pleno, productivo y libremente elegido y un trabajo decente para todos (Declaración del Centenario de la OIT, Parte I.). La Comisión considera que la respuesta a este llamamiento urgente es más crítica que nunca en el contexto de la pandemia, que representa uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan la OIT y sus mandantes. El enfoque centrado en el ser humano es clave para el éxito y la sostenibilidad de los esfuerzos realizados para superar esta crisis.

La Comisión alienta a los mandantes a que se aseguren de que todas las medidas de respuesta y recuperación que se elaboren e implementen se basen en el respeto de los derechos humanos y el estado de derecho, incluido el respeto de los principios y derechos fundamentales del trabajo y las normas internacionales de trabajo, que consisten en los convenios fundamentales y de gobernanza así como los convenios técnicos. Pide a los gobiernos que proporcionen información sobre la manera en que se garantiza que las medidas que se tomen en relación con la promoción del empleo y el trabajo decente durante la crisis y después de ella se basen en tales principios y normas.

Por último, con la finalidad de que la Comisión pueda evaluar eficazmente la implementación de los convenios ratificados, y de que la Oficina pueda facilitar el intercambio de buenas prácticas, soluciones innovadoras y eficaces, así como lecciones aprendidas, la Comisión invita a los mandantes a que sigan recopilando y comunicando, junto con sus memorias, información detallada sobre las políticas de empleo inclusivas y con perspectiva de género así como las medidas activas del mercado de trabajo adoptadas o previstas en respuesta a la pandemia y la crisis socioeconómica que ha generado, que repercutirán en la implementación del Convenio núm. 122 y los instrumentos adicionales sobre el empleo examinados en el presente documento, en particular en lo que respecta a:

- nuevas políticas y programas relacionados con el empleo que han sido adoptados teniendo en cuenta el impacto de la crisis de la COVID-19;
- las adaptaciones realizadas en las políticas y programas existentes para promover el empleo y el trabajo decente;
- las medidas adoptadas para crear un entorno propicio para la iniciativa empresarial y para las empresas de todos los tamaños, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas;
- las medidas adoptadas para promover las cooperativas como fuentes de ingresos y medios de vida de los trabajadores, especialmente aquellos en la economía informal y aquellos pertenecientes a grupos desfavorecidos;
- la manera en que las políticas, programas y medidas relacionadas con el empleo garantizan la inclusión e integran el principio fundamental de la no discriminación y la igualdad de oportunidades y de trato, empezando por la igualdad de género;
- las medidas adoptadas para establecer o fortalecer las instituciones nacionales necesarias para asegurar una respuesta y una recuperación eficaces, incluidos el servicio público de empleo y las agencias de empleo privadas, cuando existan, así como las instituciones de orientación y formación educativa y profesional;
- ejemplos de consulta y diálogo social en relación con la elaboración, implementación, supervisión y examen de las medidas de respuesta y recuperación;
- los obstáculos encontrados y las lecciones aprendidas en la elaboración e implementación efectiva de las medidas de respuesta a las crisis y de recuperación.

La Comisión considera que la elaboración de un programa transformador para lograr el empleo y el trabajo decente que se ajuste al enfoque centrado en la persona adoptado por la Conferencia en la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo, 2019, y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y que se base en los principios y derechos fundamentales del trabajo, así como en las normas internacionales del trabajo, es fundamental para superar los efectos devastadores de la pandemia.

La Comisión expresa la esperanza de que la consecución de dicho objetivo, guiada por el Convenio núm. 122 y sus instrumentos conexos, transforme los desafíos que se plantean actualmente en todo el mundo en oportunidades para un futuro del trabajo más prometedor.

Djibouti

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1978)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 1 del Convenio. Adopción y aplicación de una política activa del empleo. Asistencia técnica de la OIT. En respuesta a sus comentarios anteriores, el Gobierno indica en su memoria que, si bien la estrategia para la elaboración de una política nacional de empleo se inició en abril de 2003 y que se crearon nuevas estructuras, aún no se ha concretado la formulación de un documento de política nacional de empleo. La Comisión toma nota de que el Foro nacional sobre el empleo celebrado en el 2010 puso de manifiesto la necesidad de definir una nueva política de empleo adaptada a las necesidades del mercado de trabajo y que estará dirigida prioritariamente a la reforma del sistema de formación profesional y la mejora de los servicios de ayuda al empleo. El Gobierno señala que según estimaciones recientes, de una población de 818 159 habitantes en edad de trabajar, la tasa de desempleo es del 48,4 por ciento. El Gobierno indica también que, tras la misión de evaluación de la cooperación técnica realizada por la OIT, en marzo de 2011, reiteró su compromiso de elaborar el Programa de Trabajo Decente de Djibouti. El Gobierno añade que espera recibir la asistencia de la Oficina a esos efectos. **La Comisión pide al Gobierno que facilite informaciones sobre las medidas adoptadas para garantizar que el empleo, un elemento clave de la reducción de la pobreza, sea un factor esencial de las políticas macroeconómicas y sociales, así como sobre los progresos realizados en la adopción de una política nacional encaminada a lograr el pleno empleo en el sentido del Convenio.**

Empleo juvenil. El Gobierno indica que en 2012, a pesar de observarse una relativa disminución, el desempleo afectaba muy especialmente a los jóvenes titulados de la enseñanza superior. Además, aunque el país no dispone actualmente de una estrategia establecida para favorecer el empleo juvenil, se pusieron en marcha diversas iniciativas para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, promover el espíritu empresarial y proporcionar formación adecuada a las necesidades del mercado de trabajo. **La Comisión invita al Gobierno a comunicar informaciones sobre la manera en que las medidas adoptadas han resultado en la creación de oportunidades de empleo productivo y duradero para los jóvenes, así como sobre la colaboración de los interlocutores sociales en su aplicación.**

Artículo 2. Compilación y utilización de datos sobre el empleo. El Gobierno comunicó en marzo de 2014 un breve resumen sobre la situación del empleo preparado por el Observatorio Nacional del Empleo y las Calificaciones. Se indica en ese resumen que está aumentando el número de empleos (creación de 30 118 empleos en 2007, 35 393 empleos en 2008 y 37 837 empleos en 2010). **La Comisión invita al Gobierno a que indique cuáles son las medidas adoptadas para mejorar el sistema de información relativa al mercado de trabajo y a consolidar los mecanismos que permitan vincular dicho sistema con la adopción de decisiones en materia de política de empleo. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que comunique datos estadísticos actualizados y desglosados por edad y sexo, así como todo otro dato pertinente en relación con la magnitud y la distribución de la mano de obra, la naturaleza y el alcance del desempleo y el subempleo y las tendencias en la materia.**

Artículo 3. Colaboración de los interlocutores sociales. **La Comisión recuerda la importancia de las consultas requeridas por el Convenio y solicita nuevamente al Gobierno que comunique indicaciones relativas a las medidas adoptadas o previstas para consultar a los representantes de las personas interesadas en relación con las políticas del empleo.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Irlanda

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1967)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Medidas relativas a la política del empleo. Impacto de la COVID-19. En sus observaciones anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara información sobre el impacto de las medidas en materia de empleo adoptadas en el marco de sus dos estrategias clave: el Plan de Acción para el Empleo y los Caminos hacia el trabajo 2016-2020. También pidió al Gobierno que siguiera proporcionando información sobre los procedimientos para decidir y examinar las medidas de empleo aplicadas en el marco de una política económica y social general. La Comisión toma nota con **interés** de que el Plan de Acción para el Empleo ha generado un fuerte crecimiento del empleo. En su memoria complementaria, el Gobierno indica que, en el primer trimestre de 2020, el empleo total había aumentado a 2 353 500 personas, lo que representa 490 300 personas más con empleo desde que se puso en marcha el Plan de Acción para el Empleo en 2012. La Comisión toma nota asimismo de que se trata de las cifras de empleo más elevadas jamás

registradas en el país y que superan considerablemente el objetivo de 2,1 millones fijado por el Gobierno para 2020. El Gobierno indica que la tasa de desempleo, que alcanzó su punto máximo de casi el 16 por ciento en 2012 había descendido al 4,7 por ciento en el primer trimestre de 2020 y el desempleo de larga duración se había reducido al 1,2 por ciento, muy por debajo del objetivo del 2,5 por ciento establecido en «Caminos hacia el trabajo 2016-2020». La Comisión toma nota de que las políticas del Gobierno habían aumentado la tasa de empleo en más del 15 por ciento en las ocho regiones desde el primer trimestre de 2012 hasta el primer trimestre de 2020. La Comisión toma nota, además, de que se han superado los objetivos establecidos en el Programa para el Gobierno en 2016 para la creación de 200 000 puestos de trabajo adicionales para 2020, incluidos 135 000 puestos de trabajo fuera de Dublín, con un total de 272 700 puestos de trabajo creados. El Gobierno indica que el impacto de la COVID-19 en la economía de Irlanda se pone de manifiesto en las cifras de la Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo para el segundo trimestre de 2020, que indican que el empleo se redujo en 149 800 (-6,3 por ciento), con lo que el empleo total se redujo a 2 222 500. La Comisión toma nota de que, en junio de 2020, se introdujo un nuevo Programa para el Gobierno, en el que se establece el nuevo objetivo de crear 200 000 puestos de trabajo adicionales para 2025. En cuanto a los procedimientos para decidir y revisar las medidas de empleo aplicadas, el Gobierno indica que se utiliza un conjunto de hitos y parámetros como indicadores de progreso para abordar los desafíos y cumplir con la iniciativa «Caminos hacia el trabajo 2016-2020». Los progresos en relación con los hitos se presentan trimestralmente al Comité del Gabinete y los parámetros se publican en el sitio web del Departamento y se revisan y actualizan anualmente para reflejar los principales retos y cuestiones que se abordan cada año en el marco de esta estrategia. La Comisión toma nota de que, según la información complementaria proporcionada por el Gobierno, la mayoría de las actividades de «Caminos hacia el trabajo 2016-2020» ya se han completado y reflejan el panorama económico muy diferente resultante de la pandemia de COVID-19. A este respecto, el Gobierno indica que el Departamento de Asuntos de Empleo y Protección Social (DEASP) está elaborando una estrategia sucesora para el periodo 2020-2025, encaminada a garantizar que se logren resultados positivos en el mercado laboral para todos los grupos de la sociedad irlandesa y que la fuerza de trabajo irlandesa esté bien situada para responder a los desafíos económicos actuales y futuros. El Gobierno indica además que el DEASP seguirá examinando sus programas de activación del mercado laboral para asegurarse de que se mantengan en consonancia con las necesidades del mercado laboral. Se prevé que el Consejo Asesor del Mercado Laboral siga siendo un componente importante del proceso de recuperación, y que proporcione orientación sobre las respuestas de política activa del mercado laboral necesarias para hacer frente a los desafíos económicos a los que se enfrenta Irlanda de forma inmediata y a más largo plazo. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada y actualizada, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo, edad, región y sector económico, sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en el empleo, el desempleo y el subempleo visible y sobre las medidas adoptadas o previstas para hacer frente a los desafíos que se plantean. La Comisión pide además al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación y los resultados del nuevo Programa de creación de 200 000 empleos adicionales para 2025. Se pide asimismo al Gobierno que proporcione información actualizada sobre la elaboración, la aplicación y los efectos de la estrategia de empleo para el periodo 2020-2025.**

Políticas y programas de educación y formación. La Comisión había pedido anteriormente al Gobierno que proporcionara información sobre las repercusiones del Plan de Acción para la educación, la Estrategia nacional de formación de 2025 y la Estrategia nacional para mejorar la educación y la formación de 2014 a 2019. El Gobierno indica que el examen anual del Plan de Acción para la Educación registra una tasa de rendimiento del 85 por ciento para 2018, que se eleva al 86 por ciento en el primer trimestre de 2019. Entre los principales logros del Plan de Acción de 2018 a 2020 figuran: el establecimiento de la Universidad Tecnológica de Dublín; una encuesta de satisfacción de los empleadores, así como la puesta en marcha de once nuevos programas de aprendizaje en 2019 y tres en 2020. El Gobierno indica que, gracias al Plan de Acción para ampliar el aprendizaje y la formación para el periodo 2016-2020, el número de programas de aprendizaje ha aumentado de 25 a 58 y se están elaborando otros 20. También se han revisado las vías de participación en el aprendizaje para asegurar que el sistema nacional de aprendizaje sea más inclusivo de diversos orígenes y accesible para todos. Además, el Gobierno puso en marcha una plataforma nacional de empleos de aprendices en 2019 (www.apprenticeshipjobs.ie) y se creó una campaña nacional de promoción, Generación Aprendizaje, para promover la participación y las oportunidades de aprendizaje a nivel local, regional y nacional. La Comisión toma nota de que el número de empleadores que participan en el sistema de aprendizaje aumentó de 3 558 en 2015 a más de 6 000 en 2019 y que las inscripciones anuales de nuevos aprendices aumentaron de 3 153 a 6 177 entre 2015 y 2019. El Gobierno indica que la pandemia de COVID-19 ha repercutido en la contratación en los programas de aprendizaje, ya que la contratación se redujo en un 60 por ciento a mediados de 2020. Se ha introducido un Plan de Incentivos para el Aprendizaje, de duración limitada, para los empleadores de aprendices, en virtud del cual se paga una subvención de 3 000 euros durante un periodo de dos años por cada nuevo aprendiz que se registró entre el 1.º de marzo y el 31 de diciembre de 2020 y retenido en el tercer trimestre de 2021. Con respecto a la Estrategia Nacional en materia de calificaciones para 2025, el Gobierno indica que el nivel de participación de los adultos en el aprendizaje permanente en Irlanda aumentó del 6,9 por ciento en 2016 al 12,6 por ciento en 2019. Se han establecido un

Consejo Nacional de Aptitudes y un Grupo de Expertos sobre futuras necesidades en materia de competencias (EGFSN) para asesorar al Gobierno sobre las futuras necesidades de aptitudes y las cuestiones conexas del mercado de trabajo que puedan repercutir en el potencial nacional de crecimiento del empleo. El Gobierno añade que se han establecido nueve foros regionales sobre conocimientos especializados para colaborar con los empleadores, las empresas y los proveedores de educación y formación a nivel regional a fin de adaptar las respuestas a las necesidades de conocimientos especializados. En 2019, esos Foros se ocuparon de más de 1 498 empresas, el 75 por ciento de las cuales eran pequeñas, medianas y microempresas. La Comisión toma nota de la aplicación de la Estrategia para mejorar la educación y la formación para 2014-2019, que ha permitido realizar importantes progresos en materia de educación y que se evalúa y revisa periódicamente. El Gobierno indica que, como parte del presupuesto de 2018, se ha aumentado la tasa del gravamen del Fondo Nacional de Formación (NTF) (del 0,1 por ciento en 2018 al 0,8 por ciento y otro 0,1 por ciento tanto en 2019 como en 2020) y se ha adjuntado al fondo un conjunto de reformas, elaborado en consulta con los empleadores, para que responda mejor a las necesidades de estos. El Gobierno indica además que, como parte del paquete de reformas, se han implementado diversas políticas y programas, como *Skills to Advance*, *Springboard+* y *Skillnet Ireland*, para promover el perfeccionamiento y la readaptación de la fuerza de trabajo actual. La Comisión toma nota de que *Skills to Advance*, que es un marco normativo de desarrollo de los empleados, permite prestar apoyo específico a los grupos en situación de vulnerabilidad de la fuerza de trabajo irlandesa, centrándose en particular en aquellos con niveles de habilidad más bajos. También apoya a las pequeñas y medianas empresas en el desarrollo de su fuerza de trabajo. La Comisión toma nota, además, de que el Gobierno también ha iniciado el programa «*Skill to Compete*» en respuesta a la urgente necesidad de activar, perfeccionar y readaptar a los trabajadores que han sido desplazados de sus puestos de trabajo como consecuencia de la COVID-19. Este programa proporcionará 19 000 plazas adicionales a tiempo completo y parcial, dando prioridad a la colocación de las personas que han perdido sus empleos como resultado de la pandemia. El Gobierno prevé que se necesitará un periodo de al menos 18 meses para hacer frente plenamente a la perturbación del mercado laboral causada por la COVID-19. **La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información detallada y actualizada, incluidas estadísticas desglosadas por edad y sexo, sobre el impacto del Plan de Acción para la Educación, la Estrategia Nacional en materia de calificaciones para 2025, los programas de aprendizaje y otras medidas pertinentes, en cuanto a permitir que los jóvenes, las mujeres y las personas pertenecientes a grupos desfavorecidos obtengan un empleo duradero. La Comisión pide además al Gobierno que proporcione información sobre las repercusiones de las iniciativas y programas de perfeccionamiento y readaptación profesional, como los programas *Skill to Compete* y *Springboard+* 2020, en las personas que han perdido su empleo como consecuencia de la COVID-19 y en las tendencias del empleo.**

Artículo 3. Consultas con los interlocutores sociales. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno proporcionase más información sobre las actividades del Foro Económico de los Empleadores y Trabajadores (LEEF) con respecto a la elaboración, la aplicación y el examen de medidas y programas coordinados en materia de política de empleo y sus vínculos con otras políticas económicas y sociales. En su información complementaria, el Gobierno indica que, en respuesta a la COVID-19, en mayo de 2020 se introdujo el Protocolo nacional de regreso al trabajo en condiciones de seguridad. Su finalidad es apoyar a los empleadores y a los trabajadores en la aplicación de medidas para prevenir la difusión de la COVID-19 en el lugar de trabajo. La iniciativa fue dirigida conjuntamente por el Departamento del Primer Ministro (el *Taoiseach*), el Departamento de Negocios, Empresa e Innovación y la Autoridad de Salud y Seguridad. El Protocolo se elaboró y aprobó tras el debate celebrado en la LEEF, como foro de diálogo de alto nivel entre el Gobierno, los sindicatos y los representantes de los empleadores sobre cuestiones de importancia estratégica nacional. La Comisión toma nota de que se ha establecido un subgrupo de la LEEF para supervisar la aplicación del Protocolo en toda Irlanda, en paralelo con los requisitos legales vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que siga dando ejemplos de la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo, la aplicación y el examen de las medidas adoptadas para fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, incluidas las medidas destinadas a superar el profundo impacto de la COVID-19 en el mercado laboral.**

Japón

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1986)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procede a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año (véase el apartado relativo a la pandemia de COVID-19), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC RENGO) comunicadas junto con la memoria del Gobierno. Asimismo, toma nota de las observaciones de la Federación de Comercio del Japón (NIPPON KEIDANREN) comunicadas junto con la memoria del Gobierno y respaldadas

por la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Además, toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de 2016 del Sindicato de Trabajadores de los Servicios Postales del Japón (YUSANRO).

Pandemia de COVID-19. Repercusiones socioeconómicas. Respuestas y medidas de recuperación. La Comisión toma nota del grave impacto social y económico de la pandemia de COVID-19 a nivel local y nacional, así como de las medidas tomadas por el Gobierno para mitigarlo. La Comisión toma nota de que el 7 de abril de 2020 se declaró el estado de emergencia, que después se levantó el 25 de mayo de 2020 en todas las prefecturas. Se han aprobado varios paquetes de respuestas de emergencia, que representan un importe superior al 20 por ciento del PIB del Japón, con el fin de reaccionar ante la pandemia de COVID-19, proteger a la población y avanzar hacia la recuperación económica. En este contexto, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria complementaria en lo relativo a la amplia gama de medidas adoptadas por el Gobierno para proteger el empleo y los medios de subsistencia. El Gobierno hace referencia, entre otras, a las siguientes medidas: la ampliación de los subsidios por ajuste de empleo hasta diciembre de 2020; la creación de un fondo para respaldar a los trabajadores a los que se despiden debido a las repercusiones de la COVID-19 y no perciben prestaciones en este periodo; así como la asistencia a empresas para asegurar la continuidad de su negocio (como los pagos en efectivo a pymes) y los subsidios económicos para los trabajadores afectados por el cierre de los colegios. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la JTUC RENGU destaca que, teniendo en cuenta las malas perspectivas en cuanto a las repercusiones de la pandemia, deberían ampliarse los subsidios por ajuste de empleo al menos hasta marzo de 2021. La JTUC RENGU señala que deberían tomarse medidas adicionales para alentar a los empleadores a mantener a sus trabajadores en el empleo. Al tiempo que recuerda que las normas internacionales del trabajo ofrecen una amplia orientación en este ámbito, la Comisión señala a la atención del Gobierno que la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), ofrece directrices para el desarrollo y la aplicación de respuestas efectivas, basadas en el consenso e inclusivas frente a las graves repercusiones socioeconómicas de la pandemia. **La Comisión invita al Gobierno a que proporcione información actualizada en su próxima memoria sobre el impacto de la pandemia mundial de COVID-19 y las medidas tomadas, en consulta con los interlocutores sociales, para abordar dicho impacto a la hora de implementar los programas y medidas destinados a alcanzar los objetivos del Convenio, así como los resultados de tales programas y medidas.**

Artículos 1 y 2 del Convenio. Tendencias del empleo y medidas activas del mercado del trabajo. La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno recibida en agosto de 2019, que contiene información detallada en respuesta a su observación de 2017. La Comisión toma nota de que el Gobierno hace referencia a la aplicación de medidas contempladas en el «Plan sobre una visión a largo plazo a fin de superar la reducción de la población y potenciar la economía local en el Japón» y la amplia estrategia que lo complementa y que prevé medidas para la inclusión de personas con discapacidad en el mercado de trabajo. La Comisión toma nota asimismo de la aprobación en 2018 de la «Ley de Promoción Integral de Políticas de Empleo» y su decreto de ejecución con vistas a fomentar una reforma relativa a la manera de trabajar que permita a los trabajadores elegir entre distintas modalidades de trabajo en función de sus circunstancias personales. En diciembre de 2018, el Gobierno también aprobó las «directrices básicas en materia de políticas de empleo», en las que se destaca la importancia de una utilización efectiva de las competencias de los trabajadores. El Gobierno señala también que desde 2018 el servicio de ventanilla dedicado a afianzar los recursos humanos se ha convertido en la principal oficina de empleo público que ofrece servicios de colocación, especialmente en los sectores en los que hay una marcada escasez de mano de obra, como la asistencia social, la construcción, la seguridad y el transporte. A este respecto, la Comisión toma nota de la información estadística compilada mediante la Encuesta de población activa de la Oficina de Estadística, que ha adjuntado el Gobierno, en lo relativo a las tendencias del empleo en el periodo 2016-2018. Los datos indican que la tasa de participación en la fuerza de trabajo ha aumentado, a pesar de que la población en edad de trabajar ha disminuido. **La Comisión pide al Gobierno que transmita información detallada y actualizada sobre el impacto de las medidas en materia de empleo que se han adoptado, incluidas las medidas aplicadas con arreglo a la Estrategia de revitalización del Japón, el Plan sobre una visión a largo plazo a fin de superar la reducción de la población y potenciar la economía local en el Japón y las directrices básicas en materia de políticas de empleo. También pide al Gobierno que siga transmitiendo información actualizada y detallada, incluidas estadísticas sobre las tendencias del empleo desglosadas por edad, sexo y sector económico. La Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que aporte información actualizada y detallada sobre los procedimientos para determinar y revisar las medidas en materia de empleo aplicadas en el marco de una política económica y social general.**

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales. En respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno reitera que el Consejo tripartito de política laboral ha deliberado sobre cuestiones importantes en materia de promulgación, enmienda y aplicación de la legislación en materia de empleo, y que sus opiniones se tuvieron en cuenta al planificar y elaborar las políticas de empleo. En sus observaciones, la NIPPON KEIDANREN indica que ha participado de forma constructiva en la formulación de las directrices básicas. La Comisión se felicita de la indicación del Gobierno según la cual también se celebraron consultas con representantes de los trabajadores y los empleadores afectados directamente por las políticas de empleo que se han desarrollado, como las personas con discapacidad, a las que se consultó en el marco de la

Subcomisión sobre el Empleo de Personas con Discapacidad, que depende del Consejo de Política Laboral. ***La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las actividades del Consejo tripartito de Política Laboral en materia de elaboración, aplicación y revisión de las medidas y programas de política del empleo, incluidos los adoptados para atenuar las repercusiones socioeconómicas de la pandemia de COVID-19, y sobre la forma en que están vinculados con otras políticas económicas y sociales. Le pide asimismo al Gobierno que facilite información actualizada y detallada, incluyendo ejemplos concretos que ilustren la manera en que se ha consultado a los representantes de aquellas personas afectadas por las medidas tomadas y la forma en que se han tenido en cuenta sus opiniones en la elaboración, aplicación y revisión de las políticas y los programas de empleo.***

Libia

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1971)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio 2020). La Comisión examina la aplicación del Convenio sobre la base de la información contenida en la memoria del Gobierno en respuesta a su observación de 2018, recibida en agosto de 2020. La Comisión toma nota de la gran complejidad de la situación imperante en el terreno y del conflicto armado en el país.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, mayo-junio 2018)

La Comisión recuerda la discusión que tuvo lugar en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas (CAS) con ocasión de la 107.^a reunión de la Conferencia en mayo-junio 2018 relativa a la aplicación del convenio. La CAS reconociendo la complejidad de la situación imperante en el terreno y la presencia de un conflicto armado subrayó la repercusión y las consecuencias del conflicto armado sobre la pobreza y el desarrollo, el trabajo decente y las empresas sostenibles, y reconoció la importancia del empleo y el trabajo decente para fomentar la paz, permitir la recuperación y potenciar la resiliencia. La Comisión, tras la presentación del Gobierno y la discusión en la CAS, solicitó al Gobierno que proporcionase información relativa a datos estadísticos actualizados del mercado de trabajo, desglosados por sexo y edad; información sobre la estrategia del mercado de trabajo y la manera en que se alcanzarán los objetivos relativos al empleo; información sobre los avances realizados al compilar y analizar datos del mercado de trabajo; y la información sobre las medidas para fomentar la creación y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas (pymes), así como medidas destinadas a aumentar la participación en el mercado laboral de personas en situación de vulnerabilidad. La CAS instó al Gobierno a presentar una memoria detallada a la Comisión de Expertos en su reunión de noviembre de 2018. Asimismo, solicitó al gobierno a que aproveche la asistencia técnica de la OIT para adoptar y aplicar sin demora una política activa para promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido, en consulta con los interlocutores sociales. Asimismo, la CAS exhortó a la OIT, la comunidad internacional, las organizaciones de empleadores y trabajadores a que contribuyeran a reforzar el sistema de administración del trabajo en Libia para que el pleno empleo, productivo y libremente elegido se hiciera realidad en el país, lo antes posible.

Artículos 1 a 3 del Convenio. Implementación de una política activa del empleo. Consultas con los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno, así como del Informe Nacional de 2020 presentado al Grupo de Trabajo del Examen Periódico Universal (el informe del EPU de 2020), en el sentido que el artículo 56 del proyecto de Constitución de Libia declara que todos los ciudadanos tienen el derecho a trabajar y el Gobierno se esfuerza por crear oportunidades de trabajo mediante la estimulación de la economía, la promoción de las inversiones y planes y programas de empleo para jóvenes. El informe EPU señala que el Ministerio de Trabajo y Readaptación ha trabajado en la adopción de un conjunto de medidas prácticas para lograr estos objetivos. Esto incluye la expansión de programas de formación dirigidos al trabajo en el sector privado y proyectos de desarrollo. Además, el Ministerio de Trabajo intenta facilitar el trabajo y empleo en proyectos de desarrollo y en el sector de la construcción, uno de los sectores más intensivos en mano de obra. En colaboración con el sector privado, el Ministerio de Trabajo ha identificado una serie de áreas de empleo prometedoras en nuevas profesiones y está animando a los jóvenes para formarse en estos ámbitos. A este respecto, se han puesto en marcha iniciativas de capacitación sobre el uso de la energía solar y renovable y la pesca marítima, entre otras (A/HRC/WG.6/36/LBY/1, 18 de agosto de 2020, párrafo 42, b)-d)). La Comisión también toma nota de que el «Libya Economic Monitor» del Banco Mundial (BM) de julio 2020, señala que la economía libia ha sido golpeada recientemente por cuatro choques superpuestos: un conflicto creciente que sofoca la actividad económica; el cierre de los campos de petróleo, que en gran medida ha puesto la principal actividad productiva en suspenso; el descenso de los precios del petróleo que reduce el ingreso de la producción de petróleo en aquellos campos de petróleo que no fueron cerrados; y la pandemia de COVID-19, que amenaza con un mayor deterioro de la economía. El Informe del BM 2020 hace hincapié en que el conflicto armado y el bloqueo de los grandes puertos petroleros y terminales en enero 2020 generó la mayor crisis política, económica y humanitaria que ha afrontado Libia desde 2011. El impacto económico ya se sintió en 2019 cuando el crecimiento del PIB real se desaceleró

drásticamente hasta llegar a 2,5 por ciento en un periodo de recuperación sostenida durante 2017-2018. Además, se espera que el país sufra una recesión profunda en 2020, con un PIB que, según las proyecciones de las Naciones Unidas, se reducirá aproximadamente en un 41 por ciento. La Comisión toma nota de que el Gobierno, refiriéndose a las circunstancias especiales del país, solicita la asistencia técnica de la Oficina. **La Comisión alienta al Gobierno para que tome las medidas necesarias para aprovechar la asistencia técnica de la OIT que le permita desarrollar, adoptar y aplicar sin tardanza una política nacional activa, elaborada para promover pleno empleo, productivo y libremente elegido, en consulta con los interlocutores sociales. Solicita al Gobierno que proporcione información detallada actualizada sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados a este respecto.**

Artículo 2. Tendencias del empleo. Información del mercado de trabajo. En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de las estimaciones proporcionadas por el Gobierno respecto a las tendencias del empleo en 2020. Según el centro de información y documentación, se estima la población activa (entre 15 y 64 años) en 4 750 000 (61 por ciento de la población total), de la cual el 70 por ciento constituye la fuerza laboral. El Gobierno añade que el 86 por ciento de la fuerza laboral está empleada, mientras que el 14 por ciento restante está buscando trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno sobre el número de solicitantes de empleo al 23 de marzo de 2020, desglosada por edad, sexo, cualificaciones y región. El Gobierno informa que en ese momento había 128 678 solicitantes de empleo (56 por ciento mujeres) inscritos en 76 oficinas de empleo. La mayoría de estos solicitantes de empleo están inscritos en la región occidental (55 por ciento) y en la región central (27 por ciento). **Tomando nota de que el Gobierno no proporciona información sobre la naturaleza o la repercusión de las medidas adoptadas para mejorar el sistema de información del mercado de trabajo, la Comisión reitera su solicitud a este respecto. Asimismo, reitera su pedido de que el Gobierno indique la forma en que se utiliza la información obtenida sobre el mercado de trabajo, en colaboración con los interlocutores sociales para la formulación, aplicación, evaluación y modificación de las medidas activas del mercado de trabajo. La Comisión solicita además al Gobierno que siga proporcionando estadísticas actualizadas desglosadas por sexo y edad, relativas al tamaño y distribución de la fuerza de trabajo, el tipo y alcance del empleo, desempleo y el subempleo visible.**

Promoción de las pequeñas y medianas empresa (pymes). En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en cuanto a que el Ministerio de Trabajo y Readaptación presta especial atención al principio de asociación con el sector privado, de conformidad con los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. También busca adoptar iniciativas nacionales diferentes en ámbitos en que se fomente la capacitación en el mercado laboral libio a través de medidas y medios adecuados en la etapa actual. El Gobierno se refiere a la aplicación de varios programas y proyectos del Fondo de Apoyo Financiero, reactivado en virtud del Decreto núm. 237 de 2018 del Ministerio de Trabajo para crear oportunidades de trabajo para los solicitantes de empleo mediante la promoción de diferentes actividades económicas junto con los interlocutores sociales. En 2020, el Fondo de Apoyo Financiero formuló un plan de acción operacional en el marco del programa ejecutivo de financiación para financiar proyectos económicos. Además, se concluyeron varios memorandos de entendimiento (MOU) relativos a la financiación de pequeñas y medianas empresas (pymes) para activar la asociación entre los sectores público y privado con el objeto de aumentar las oportunidades de empleo. **La Comisión solicita al Gobierno que siga proporcionando información detallada actualizada sobre la naturaleza y la repercusión de las medidas adoptadas para crear un entorno favorable para las empresas sostenibles, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, así como otras oportunidades de emprendimiento que pueden contribuir a oportunidades para la generación de ingresos y la creación de empleo.**

Empleo de las mujeres. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno en su Informe EPU de 2020 de que las mujeres constituyen una gran parte de la fuerza de trabajo nacional en todos los ámbitos, y que esta proporción aumenta anualmente. El Gobierno declara que, según las estadísticas oficiales, las mujeres representan 37 por ciento de la fuerza de trabajo, mientras ha aumentado la proporción de mujeres que trabajan en puestos directivos y en el sistema judicial (A/HRC/WG.6/36/LBY/1, párrafo 63). La Comisión también toma nota de la información proporcionada por el Gobierno respecto a las medidas adoptadas para aumentar la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, incluyendo los puestos de dirección y de toma de decisiones, en todos los sectores económicos. En particular, el Gobierno se refiere al establecimiento de una unidad de apovo v empoderamiento de la mujer en virtud del Decreto núm. 210 de 2016. El Gobierno añade que se han creado varias unidades de empoderamiento de las mujeres en diversos ministerios. Asimismo, el Gobierno se refiere a la campaña destinada a combatir la violencia contra la mujer con la participación de la Unidad de Apovo v Empoderamiento de la Mujer. En el marco de esta campaña, se han formulado varias recomendaciones que se están llevando a cabo actualmente en el plan estratégico de la Unidad. Las recomendaciones incluyen establecer una cuota de 30 por ciento de mujeres en puestos de dirección, la obligación de proporcionar un entorno propicio para personas con necesidades especiales y mujeres discapacitadas en las instituciones estatales, v un grupo de trabajo para realizar un estudio sobre la violencia contra la mujer en el entorno laboral. Además, el Gobierno contempla formular políticas destinadas a aumentar la representación de la mujer en la vida política, que sigue siendo escasa. Por último, el Gobierno informa que según las estadísticas publicadas por el centro de información y documentación el 1.º de junio

de 2020, un total de 1 127 730 mujeres trabajaba en el sector público. ***La Comisión solicita al Gobierno que siga proporcionando información detallada actualizada sobre la naturaleza de las medidas adoptadas para aumentar la participación de la mujer en el mercado de trabajo, incluyendo puestos directivos y en los que se toman decisiones, tanto en el sector público como en el privado. Asimismo, solicita al Gobierno que proporcione información detallada actualizada sobre la repercusión de dichas medidas incluyendo datos estadísticos actualizados, desglosados por edad, sexo y sector económico u ocupación.***

Personas con discapacidad. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que proporcionase información detallada actualizada sobre la repercusión de las medidas activas de empleo adoptadas para promover el empleo de personas con discapacidad tanto física como mental. Además, solicita al Gobierno que proporcione estadísticas actualizadas desglosadas por edad y sexo, indicando el número de personas con discapacidades empleadas en el sector público y privado. El Gobierno se refiere a la aplicación de los objetivos estratégicos de la Unidad de Apoyo y Empoderamiento de las Personas con discapacidades dependiente del Ministerio de Trabajo y Readaptación. Los objetivos estratégicos incluyen el suministro de capacitación y rehabilitación a las personas con discapacidades y el establecimiento de mecanismos de comunicación efectivos entre los empleadores y los solicitantes de empleo con discapacidades. El Gobierno también se refiere, entre otras actividades, al lanzamiento de una campaña de sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidades dirigida a los interlocutores sociales y la creación de una base de datos de personas con discapacidades en edad laboral. El Gobierno informa que en 2020, hay 236 personas con discapacidades que trabajan en el sector público, de las cuales 68 son mujeres. ***La Comisión solicita al Gobierno que siga proporcionando información detallada actualizada, incluyendo estadísticas desglosadas por edad y sexo, sobre la naturaleza y la repercusión de las medidas adoptadas o previstas para promover el empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, y en particular sobre aquellas medidas destinadas a incrementar el número y la proporción de mujeres con discapacidad en el empleo.***

Trabajadores migrantes. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno relativa a que el Ministerio de Trabajo y Readaptación en colaboración con numerosos países ha realizado esfuerzos especiales para identificar a los trabajadores migrantes y ocasionales que trabajan en la economía informal, con miras a proteger sus derechos de conformidad con los convenios internacionales. Además, el Gobierno se refiere a la adopción de una estrategia nacional de desarrollo de los recursos humanos destinada a proporcionar orientación y asesoramiento a los nuevos trabajadores migrantes que entran en el mercado de trabajo libio. La Comisión toma nota que, en sus observaciones finales de 2019, de 8 de mayo de 2019, el Comité de Protección de Todos los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de las NU (CMW) señaló que el Gobierno está redactando una nueva ley laboral con el fin de aumentar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias. Sin embargo, el CMW expresó su preocupación por los informes relativos a la detención de los trabajadores migrantes y miembros de sus familias por la «Dirección de lucha contra la migración ilegal, grupos armados, contrabandistas o traficantes», quienes con frecuencia son sometidos a trabajo forzoso. El Comité también manifestó su preocupación ante el gran número de informes sobre la colusión y complicidad de algunos representantes de las instituciones del Estado con las redes de contrabando y tráfico de personas. Asimismo, expresó su preocupación por los migrantes en situación irregular que, con frecuencia no son pagados por el trabajo realizado, no reciben la cantidad de dinero acordada o son denunciados por sus empleadores a la Dirección después de haber realizado su trabajo, (CMW/C/LBY/CO/1, párrafos 12, 26 y 36). La Comisión destaca que el trabajo forzoso u obligatorio, en donde exista, es incompatible con el principio de empleo libremente elegido establecido en el artículo 1, 3), del Convenio. ***La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para abordar los casos informados de abuso de trabajadores migrantes y de sus familias, incluyendo aquellos detenidos por la Dirección para combatir la Migración Ilegal. Además, solicita al Gobierno que proporcione información sobre los progresos logrados en la redacción de la nueva legislación laboral con el objeto de aumentar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familias y el desarrollo y adopción de una estrategia para hacer frente a la migración irregular, y que proporcione una copia una vez que sea adoptada. Finalmente, la Comisión solicita al Gobierno que proporcione información detallada actualizada sobre las medidas adoptadas o consideradas para promover el empleo de los trabajadores migrantes.***

Pandemia de COVID-19. Repercusiones socioeconómicas. Respuesta y medidas de recuperación. La Comisión toma nota de la información suplementaria proporcionada por el Gobierno respecto a las medidas de respuesta adoptadas para mitigar los serios efectos de la pandemia de COVID-19. El Gobierno señala que, sobre la base de una propuesta presentada por el Consejo Presidencial para abordar los efectos de la pandemia, el Instituto Libio-Coreano afiliado al Ministerio de Trabajo y Readaptación, ha convertido la capacitación para operadores de costura en una línea de producción, bajo la supervisión de la Unidad de Apoyo y Empoderamiento de la Mujer del Ministerio de Trabajo. El Centro fabrica máscaras de protección y contribuye a la fabricación de ropa médica especializada para hospitales y centros de salud en Trípoli y en la región del sur. Además, el Gobierno señala que la Unidad de Apoyo y Empoderamiento de la Mujer ha presentado al Jefe de Gobierno de Unidad Nacional una propuesta para un plan de emergencia contra la COVID-19 que propone, entre otras medidas, garantizar la disponibilidad de alimentos y suministros médicos

adecuados en todas las regiones y adoptar medidas urgentes para proporcionar apoyo a las familias desplazadas y a los grupos que lo necesiten asistencia médica, atención nutricional y ayuda. En este contexto, recordando la orientación general proporcionada por las normas internacionales del trabajo, la Comisión desea señalar a la atención del Gobierno la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que proporciona orientaciones para elaborar y aplicar respuestas inclusivas basadas en el consenso a las profundas repercusiones socioeconómicas de la pandemia. **La Comisión invita al Gobierno a proporcionar información actualizada en su próxima memoria sobre las repercusiones de la pandemia global de COVID-19 y la naturaleza y repercusiones de las medidas concretas adoptadas para abordar el logro del objetivo de pleno empleo, productivo y libremente elegido.**

Madagascar

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1966)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Aplicación de una política activa de empleo. En sus comentarios anteriores, la Comisión había expresado la esperanza de que el Gobierno pudiera indicar próximamente los progresos realizados en cuanto a la formulación y aplicación de una política de empleo. A este respecto, la Comisión toma nota con **interés** de las indicaciones del Gobierno, según las cuales se adoptó la Ley núm. 2015-040, de 9 de diciembre de 2015, relativa a la orientación de la Política Nacional de Empleo y de Formación Profesional (PNEFP), y actualmente es objeto de una campaña de sensibilización. Añade que el Plan Nacional de Empleo y Formación (PNEF) fue sustituido por el Plan de Acción Operativo (PAO), que contiene los diferentes ámbitos de aplicación de la PNEFP. El Gobierno indica que la PNEFP pretende, con la aplicación de la Política General Estatal (PGE), del Plan Nacional de Desarrollo (PND) y del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), reducir el desempleo y el subempleo de aquí a 2020, mediante la creación de suficientes empleos formales para reabsorber a los solicitantes de empleo. La PNEFP aspira asimismo a crear un sistema de información pertinente sobre el mercado de trabajo y de formación profesional, y a concebir e implantar asimismo un sistema armonizado de certificación y formación. El Gobierno indica que en diciembre de 2015 se organizaron cuatro salones del empleo, y que se impartió formación a 1 119 jóvenes descolarizados, colocándoles a continuación en pequeños trabajos rurales en el marco de una alianza con la UNESCO. Siempre en el marco de la promoción del empleo, el Gobierno menciona dos iniciativas «Rapid Result» (IRR) del Ministerio de Empleo, Enseñanza Técnica y Formación Profesional (MEETFP) que, según ha indicado, ha llevado a cabo plenamente. La primera tenía por objeto ajustar debidamente la formación y el empleo en 12 sectores de crecimiento. En el marco de la segunda iniciativa se ha establecido un Centro de Formación Profesional (CFP) en la ciudad de Andranofeno Sud, a fin de generar empleo en la misma. El CFP imparte formación a unos 100 estudiantes en seis grandes ámbitos: el turismo, la hotelería y la restauración, la agricultura y la ganadería, la carpintería, la mecánica de automóviles, la construcción y las obras públicas. El Gobierno indica asimismo que 1 058 jóvenes no escolarizados provenientes de entornos rurales han recibido formación para 15 tipos de oficios en varias regiones, y que el Centro Nacional de Formación de Personas con Discapacidades (CNFPSSH) ha impartido formación a 59 personas con discapacidades en las regiones de Analanjirofo y Sava. Además, el Observatorio Nacional de Empleo y Formación se ha transformado en la Oficina Nacional de Empleo y Formación. En lo que respecta a la valoración de la enseñanza técnica y de la formación profesional, el Gobierno indica asimismo la rehabilitación, en 2015, de cinco escuelas técnicas profesionales y de 60 aulas, y la acreditación de 97 establecimientos técnicos públicos y privados. El Gobierno añade que actualmente están operativos cuatro CFP para las mujeres. **La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando todo cambio relativo a la aplicación de la Política Nacional de Empleo y de Formación Profesional, y su impacto en la tasa de empleo y en la reducción del desempleo, así como en la transición de la economía informal a la economía formal. La Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que proporcione información que permita examinar el modo en que las principales orientaciones de la política económica, en ámbitos como la política monetaria, presupuestaria, comercial o de desarrollo regional, contribuyen «en el marco de una política económica y social coordinada» a la consecución de los objetivos de empleo establecidos por el Convenio. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información actualizada sobre las medidas adoptadas o previstas para crear empleos sostenibles, reducir el subempleo y combatir la pobreza, especialmente entre las categorías particulares de trabajadores, como las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidades, los trabajadores rurales y los trabajadores de la economía informal. En este sentido, pide al Gobierno que suministre la información más detallada posible sobre el tipo de formación impartida por el CNFPSSH a las personas con discapacidades.**

Coordinación de la política de educación y formación con la política de empleo. La Comisión toma nota con **interés** de que, según el artículo 2 de la PNEFP, se propone aplicar una política de creación masiva de empleos y de promoción de la formación profesional. El artículo 10 de la PNEFP precisa que esta política está orientada específicamente a las actividades de creación de empleo, a la prestación de apoyo a las empresas, a la intermediación en el mercado de trabajo, a la promoción directa del empleo de los jóvenes, de las mujeres y de la población vulnerable, a la promoción del trabajo decente y a la ampliación de la protección social. La política prevé, en su artículo 5, el derecho a recibir una formación y a estar calificado, sea cual fuere la situación personal y social y el nivel de escolarización alcanzado. La Comisión toma nota asimismo de que el artículo 46 preconiza la creación de una alianza entre el Estado, las administraciones territoriales y los asociados técnicos y financieros, a fin de adoptar y financiar medidas de promoción del empleo para los jóvenes, las mujeres y la población desfavorecida. El Gobierno indica que la iniciativa llevada a cabo para potenciar el empleo de los jóvenes se traduce, por una parte, en la promoción del empleo por cuenta propia y de las empresas tradicionales o informales y, por otra, en el apoyo a la inserción en las empresas y las actividades clásicas. Entre los objetivos de esta iniciativa se cuentan el acompañamiento de los jóvenes en sus proyectos profesionales y el fortalecimiento de las capacidades de financiación. El Ministerio imparte formación a los jóvenes con objeto de promover el empleo por cuenta propia y la creación de pequeñas y medianas empresas y de industria. Así pues, a lo largo de 2015 y durante el primer semestre de 2016, se impartió formación a tal efecto a 1 436 jóvenes provenientes de seis regiones. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre los resultados de las medidas adoptadas para**

asegurar la coordinación de las políticas de educación y de formación profesional con la política de empleo. Pide nuevamente al Gobierno que comunique los resultados obtenidos gracias a la puesta en marcha de estos programas, en términos de acceso de los jóvenes licenciados a un empleo sostenible. La Comisión pide asimismo al Gobierno que indique el impacto de las medidas adoptadas para promover la creación de pequeñas y medianas empresas.

Recopilación y utilización de datos sobre el empleo. El Gobierno indica que la Encuesta periódica a los hogares se llevó a cabo, y se sustituyó a continuación por el censo global de la población a causa de las prioridades del Estado habida cuenta del fuerte crecimiento de la población. Sin embargo, el Gobierno señala la elaboración de un proyecto en colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo a fin de establecer un sistema de bases de datos fiables sobre el empleo. La Oficina Nacional del Empleo y la Formación se encargará de la gestión de este sistema. El Gobierno menciona asimismo que, en 2016, el MEETFP comenzó a establecer servicios regionales de inserción en el empleo (SRIE), y que nueve direcciones regionales cuentan actualmente con SRIE, cuya misión es gestionar el sistema regional de información sobre el empleo, lo que conlleva la intermediación entre los jóvenes que buscan empleo y las empresas. **La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre los avances del proyecto con miras al establecimiento de un sistema de bases de datos fiables sobre el empleo. Asimismo, pide al Gobierno que transmita información más detallada sobre el impacto de los SRIE en relación con la recopilación y utilización de datos sobre el empleo.**

Artículo 3. Participación de los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de políticas. El Gobierno ha indicado que en octubre de 2015 se firmó un acuerdo nacional sobre el empleo y la formación profesional con los interlocutores sociales y, en noviembre de 2015, con los grupos de empresas provenientes de los cinco ámbitos prioritarios. El Gobierno menciona asimismo la firma de otros dos acuerdos en los cuales han participado los interlocutores sociales, a saber, el acuerdo de financiación del equipo de apoyo técnico de la PNEFP y el acuerdo sobre su fondo para aplicación. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información actualizada sobre las consultas celebradas con los representantes de los interlocutores sociales acerca de los temas cubiertos por el acuerdo. La Comisión pide nuevamente al Gobierno que facilite información detallada sobre las consultas celebradas con los representantes de las categorías más desfavorecidas de la población, en particular las de los trabajadores de las zonas rurales y de la economía informal.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Mauritania

Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96) (ratificación: 1964)

La Comisión toma nota del informe del Gobierno. Toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania (CLTM), recibidas el 12 de junio de 2019, así como de la información comunicada por el Gobierno en respuesta a estas observaciones, recibida el 21 de octubre de 2019.

Parte II de la Convención. La supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos. En sus observaciones, la CLTM alega una falta de transparencia en la contratación de trabajadores por parte de las agencias de empleo con fines de lucro, lo que indica que las estructuras intermediarias, como las agencias de empleo no oficiales, se benefician de la indiferencia o incluso de la complicidad de las autoridades y permiten engañar a los trabajadores. El CLTM menciona, en particular, a trabajadoras domésticas que supuestamente han sido maltratadas, abusadas y tratadas como esclavas después de haber sido contratadas por una agencia de empleo para trabajar en el Reino de Arabia Saudita. La Comisión observa que el Gobierno no responde a las observaciones de la CLTM en las que se alega que las trabajadoras domésticas contratadas por una agencia de empleo para trabajar en el Reino de Arabia Saudita estaban sometidas a condiciones de esclavitud. A este respecto, el Comité toma nota de las preocupaciones expresadas por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares en su 308.^a sesión en relación con el examen del informe inicial de Mauritania de que, según la información de que dispone el Comité, «unas 900 mujeres que trabajan en los países del Golfo son víctimas de la trata» (CMW/C/SR.308, 11 de abril de 2016, párrafo 7; véanse también las observaciones finales sobre el informe inicial de Mauritania, CMW/C/MRT/CO/1, 31 de mayo de 2016, párrafo 30). **La Comisión pide al Gobierno que comunique su respuesta a las observaciones presentadas por el CLTM en relación con los trabajadores domésticos contratados para trabajar en el extranjero.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Mozambique

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (ratificación: 1996)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Formulación y aplicación de una política de empleo activa. La Comisión toma nota con **interés** de que contando con la asistencia técnica de la OIT, Mozambique adoptó una Política Nacional del Empleo (PNE) en 2016. Los principales objetivos de la PNE son: promover la creación de empleos, la iniciativa empresarial y el empleo sostenible para contribuir al desarrollo económico y social del país y al bienestar de la población. La PNE incluye entre sus objetivos fundamentales la creación de nuevos empleos (especialmente en el

sector privado); la aplicación de programas que contribuyan a aumentar la productividad, la competitividad y el desarrollo del capital humano; el establecimiento de las condiciones institucionales necesarias para mejorar el funcionamiento del mercado laboral, y garantizar la armonización de las políticas sectoriales, así como del marco institucional para el empleo y el empleo independiente. La Comisión toma nota de la publicación del informe de la cuarta Evaluación de la Pobreza Nacional en 2016, que sitúa las tasas de pobreza nacional entre el 41 y el 45 por ciento de la población (lo que representa entre 10,5 y 11,3 millones de personas extremadamente pobres). El informe señala también que, debido a la concentración de la fuerza laboral de Mozambique en la agricultura de subsistencia y en las empresas informales con baja productividad, el país se caracteriza por un nivel elevado de vulnerabilidad individual y de los hogares, especialmente en las zonas rurales en el norte y el centro del país. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información completa sobre los resultados alcanzados y los problemas encontrados para lograr los objetivos fijados en la PNE, en especial sobre los resultados concretos de los programas creados para estimular el crecimiento y el desarrollo económico, mejorar los estándares de vida y trabajo, responder a las necesidades del mercado laboral y abordar el desempleo y el subempleo.**

Artículo 2, a). Recopilación y utilización de la información sobre el mercado de trabajo. La Comisión toma nota del desarrollo de la Encuesta de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE) 2014-2015. Asimismo, observa que, según la información estadística incluida en el informe sobre la política del empleo, la tasa de desempleo en 2015 fue del 25,3 por ciento. La principal fuente de empleo fue el empleo independiente (73,1 por ciento de la población económicamente activa (PEA)), mientras que el empleo asalariado representó el 20 por ciento de la PEA. Además, el 15 por ciento de la PEA fueron trabajadores familiares no remunerados (8,5 por ciento de hombres y 21 por ciento de mujeres), el 7,3 por ciento fueron trabajadores temporales y el 9 por ciento trabajadores ocasionales. La Comisión toma nota también de que la PNE aboga por el mejoramiento del sistema de información del mercado laboral del país. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información actualizada, incluidos los datos estadísticos desglosados por sector económico, edad y sexo, sobre la situación actual y las tendencias relativas a la población activa, el empleo, desempleo y subempleo en todo el país.**

Empleo juvenil. La Comisión toma nota de que los objetivos fundamentales de la PNE son entre otros la promoción de la inversión para la creación de empleos para mujeres y hombres jóvenes y la incentivación de la formación profesional y la movilidad laboral de los jóvenes. Para lograr estos objetivos la PNE establece líneas de acción que promueven la iniciativa empresarial de los jóvenes mediante programas de formación, en especial en las zonas rurales, así como el aumento del acceso al crédito, la inversión en la formación de los jóvenes y el aumento del número de las prácticas de formación. El Gobierno señala que, en 2015, se celebraron a nivel nacional y provincial conferencias sobre la reglamentación de las prácticas de formación preprofesional para sensibilizar y alentar a las empresas a que se contrataran aprendices. Además, el Gobierno se refiere a la creación de programas de financiación para apoyar iniciativas empresariales desarrolladas por los jóvenes. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la forma en que la aplicación de la PNE, la reglamentación sobre las prácticas de formación preprofesional y otros programas que ofrecen educación y formación profesional para los jóvenes o que respaldan la iniciativa empresarial de los jóvenes, hombres y mujeres, han aumentado el acceso de los jóvenes a un empleo pleno, productivo y sostenible.**

El empleo de mujeres. La Comisión toma nota de que la PNE prevé el fortalecimiento de las iniciativas que promueven la igualdad de género en los programas de desarrollo económico y social. Entre las líneas de acción establecidas en dichas políticas cabe destacar: promover el empleo femenino, incluso en las profesiones tradicionalmente masculinas; priorizar la educación y la formación profesional con miras a promover la igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres; y eliminar la discriminación de género en el acceso al empleo. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre el resultado de las medidas específicas adoptadas y aplicadas en el marco de la PNE para promover la igualdad en el empleo y en las oportunidades de obtener ingresos para hombres y mujeres con miras a eliminar las desigualdades de género en la educación, en especial en relación con las tasas de alfabetización.**

Educación y formación profesional. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que proporcione información sobre los resultados logrados en el marco de la Estrategia de Empleo y de Formación Profesional (EEFP) 2006-2015 y el Programa Integrado para la Reforma de la Formación Profesional (PIREP). Asimismo, la Comisión toma nota del informe sobre la política del empleo que el acceso a la educación secundaria está limitado y que la tasa de finalización escolar sigue siendo muy baja: del 13 por ciento. El informe añade que la pertinencia de la educación y de la formación profesional en relación con las necesidades del mercado laboral también es muy escasa. El Gobierno señala que se han acometido reformas en los ámbitos de la educación y de la formación profesional para hacer frente a estos desafíos. El Gobierno se refiere, en particular, a la adopción de la Ley sobre Educación Profesional en el marco del PIREP, que establece que la Autoridad Nacional para la Formación Profesional, cuyo consejo ejecutivo incluye a representantes de los interlocutores sociales, es el órgano responsable del Sistema de Formación Profesional. Además, se han renovado los centros de formación profesional y los institutos técnicos del país. Por último, el Gobierno señala que en 2014, en el marco de la EEFP, se crearon 2 490 672 empleos (de los cuales 464 413 fueron para mujeres) y 633 971 personas participaron en la formación (de los cuales 219 260 fueron mujeres). **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información, incluida información estadística desglosada por edad y sexo sobre el impacto de las medidas adoptadas en el ámbito de la educación y la formación profesional y su relación con las posibles oportunidades de empleo.**

Artículo 3. Consultas con los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que, antes de su adopción, la PNE fue examinada por los interlocutores sociales en el marco de la Comisión Consultiva del Trabajo en mayo de 2016. Además, la PNE establece que la Comisión Consultiva del Trabajo y el Observatorio del Desarrollo son los órganos que tienen la responsabilidad del seguimiento de la aplicación de la política de empleo. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada sobre la participación de los interlocutores sociales en la promoción y aplicación de la política de empleo.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Nigeria

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) (ratificación: 1961)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 3 del Convenio. Contribución del servicio del empleo a la promoción del empleo. La Comisión toma nota con **interés** de la adopción de la Política Nacional de Empleo (NEP) revisada el 19 de julio de 2017, que prevé una serie de mejoras al sistema de servicio del empleo. En particular, la Comisión acoge con beneplácito la sección 4.7.6 de la NEP, en el que el Gobierno se compromete a mejorar la compilación, el procesamiento y el análisis de las estadísticas del empleo y otra información relativa al mercado laboral con fines, entre otras cosas, de mejora de la planificación del empleo y del desarrollo social, y con el objetivo de establecer y mantener una información funcional y oportuna sobre las ofertas de empleo, los cambios sectoriales, los desequilibrios geográficos y otras tendencias laborales y de ingresos. La Comisión toma nota asimismo de que, en virtud de la sección 4.7.7 de la NEP, el Gobierno, a través del Ministerio Federal de Trabajo y Empleo (FMLE), va a establecer un mínimo de dos centros de empleo comunitarios (CEC) en las 744 áreas de gobierno del país. Los CEC van a suministrar una amplia gama de servicios de empleo a los solicitantes de empleo en las comunidades rurales y urbanas del país, incluyéndose la formación, las remisiones, la orientación profesional y la información relativa a las ofertas de empleo. **La Comisión solicita al Gobierno que comunique información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas para aplicar las disposiciones de la NEP y su matriz de empleo acompañante, en relación con la estructura y el funcionamiento del servicio del empleo. La Comisión también solicita al Gobierno que comunique información actualizada, incluida la información estadística desglosada por edad y sexo, sobre el número y la ubicación de las oficinas de empleo públicas, incluidos los CEC establecidos en las diferentes zonas del país, el número del nuevo personal contratado, el número de demandas de empleo recibidas, el número de vacantes notificadas y el número de personas colocadas en el empleo por esas oficinas. Se solicita al Gobierno que indique de qué manera el servicio del empleo, en colaboración con otros organismos públicos y privados interesados, garantiza la mejor organización posible del mercado laboral, con miras a alcanzar y mantener el pleno empleo, productivo y libremente elegido.**

Artículos 4 y 5. Consultas con los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual los interlocutores sociales, junto con otros grupos de interés, participaron en el examen y la validación de la NEP revisada y su matriz de aplicación acompañante, antes de su adopción por el Consejo Ejecutivo Federal, en julio de 2017. **La Comisión solicita al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para dar efecto a las disposiciones del artículo 4, que requiere que se deberán celebrar acuerdos, a través de una o más comisiones consultivas nacionales —y, cuando proceda, comisiones regionales y locales—, para la cooperación de los interlocutores sociales en la organización y el funcionamiento del servicio del empleo y el desarrollo de una política relacionada. En este contexto, y refiriéndose una vez más a sus comentarios anteriores, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno comunique información sobre las consultas celebradas en la Junta Consultiva Nacional del Trabajo sobre la organización y el funcionamiento de las agencias de colocación, los registros profesionales y ejecutivos, así como sobre el desarrollo y la aplicación de las políticas y los programas de servicio del empleo.**

Artículo 6. Organización del servicio del empleo. El Gobierno informa que algunas de las agencias de colocación y los registros profesionales y ejecutivos de Nigeria fueron mejorados inspirándose en las oficinas de empleo. Añade que se mejoraron los servicios prestados por las agencias de colocación y se informatizaron sus servicios, permitiéndoles sustituir el registro manual de los solicitantes de empleo por una plataforma electrónica vinculada con la Agencia Nacional de Colocaciones Informatizada (NELEX), permitiendo que los solicitantes de empleo y los empleadores cumplieran con los servicios en línea y con los servicios de acceso al empleo. **La Comisión solicita al Gobierno que comunique información detallada actualizada, incluyendo información estadística sobre el impacto de la reorganización y la reestructuración de los servicios del empleo, con arreglo a la NEP revisada. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que comunique información actualizada sobre el funcionamiento de las oficinas de empleo y su contribución a la satisfacción de las necesidades de empleadores y trabajadores, en particular en las regiones del país con altos niveles de desempleo. También se solicita al Gobierno que comunique, en su próxima memoria, información actualizada sobre los progresos realizados en el establecimiento de CEC en las 744 áreas gubernamentales locales del país, como se pide en virtud de la NEP, así como sobre otras medidas adoptadas o previstas para responder a las necesidades de empleadores y trabajadores de todas las regiones geográficas del país.**

Artículo 7. Categorías especiales de solicitantes de empleo. La Comisión acoge con agrado las disposiciones de las secciones 4.7.3 y 4.7.4, de la NEP revisada, en las que el Gobierno se compromete a desarrollar y aplicar una serie de medidas orientadas a garantizar una mayor participación de la mujer en la fuerza del trabajo y la plena empleabilidad de las personas con discapacidad, respectivamente. En relación con el empleo de las mujeres, la Comisión toma nota de que los gobiernos federal y estatal van a desarrollar programas de promoción de empleo por cuenta propia para las mujeres, especialmente en las comunidades rurales, y el Ministerio Federal de Asuntos de la Mujer y Desarrollo Social, junto con ministerios estatales afines y consejos gubernamentales locales, establecerán programas de tutoría y de orientación profesional específicos de género, en las 744 áreas gubernamentales locales (NEP, sección 4.7.3). En relación con el empleo de las personas con discapacidad, la sección 4.7.4 de la NEP dispone, entre otras cosas, que el Gobierno facilitará la aprobación de un proyecto de ley sobre las personas con discapacidad, y establecerá centros de rehabilitación profesional para desarrollar y mejorar las competencias y el potencial de las personas con discapacidad. **La Comisión solicita al Gobierno que comunique información integral actualizada sobre las medidas adoptadas para promover el empleo de las mujeres, especialmente en las comunidades rurales, incluyendo información sobre los servicios de tutoría y de orientación profesional específicos de género que se brindan en las áreas gubernamentales locales, especificando la implicación del servicio del empleo a este respecto. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que comunique información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas para dar pleno efecto a las disposiciones de la sección 7.7.4 de la NEP, incluyendo una copia de la ley sobre las personas con discapacidad, en cuanto se haya adoptado. La Comisión recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica respecto del alcance de estos objetivos.**

Artículo 8. Empleo de los jóvenes. La Comisión toma nota del enfoque de la sección 4.7.1 de la NEP sobre creación de empleo para los jóvenes, especialmente en el sector agrícola. En particular, el Gobierno contempla

proporcionar un empleo temporal para 500 000 graduados anualmente, en las áreas de educación, agricultura, salud y tributación. **Nuevamente en relación con sus comentarios anteriores, la Comisión solicita al Gobierno que comunique información detallada sobre el impacto de las medidas adoptadas por el servicio del empleo para ayudar a los jóvenes a asegurarse un empleo conveniente, así como información sobre el impacto de las medidas adoptadas por la Dirección Nacional de Empleo y el Programa Nacional de Erradicación de la Pobreza a este respecto. Se solicita también al Gobierno que comunique información sobre las medidas específicas adoptadas para aplicar las disposiciones de la NEP a la iniciativa empresarial de los jóvenes —incluyendo la formación y la facilitación de acceso al crédito, al seguro y a otros servicios financieros— y a la adquisición de competencias para los jóvenes desempleados. Solicita asimismo al Gobierno que comunique información sobre los servicios específicos y las actividades ofrecidas por el servicio del empleo, en relación con el logro de los objetivos establecidos en la sección 4.7.1, de la NEP, de generación de oportunidades de empleo y de promoción de la adquisición de competencias para los jóvenes.**

Artículo 10. Medidas para estimular la utilización máxima del servicio del empleo. El Gobierno indica que se estimula a las agencias de empleo privadas para que anuncien todas las ofertas de empleo en la plataforma NELEX. Además, prevé la adopción de medidas dirigidas a una mayor sensibilización pública de las actividades de las agencias de colocación y de la plataforma NELEX. **La Comisión reitera su solicitud anterior de que el Gobierno comunique información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas por los servicios del empleo, con la cooperación de los interlocutores sociales, para estimular la utilización máxima del servicio del empleo. Se solicita al Gobierno que transmita ejemplos específicos de las actividades realizadas para llegar a la fuerza del trabajo local en varias regiones geográficas del país.**

Artículo 11. Cooperación entre las agencias de colocación públicas y privadas sin fines lucrativos. La Comisión toma nota de las disposiciones de la NEP sobre reglamentación de las actividades de las agencias de empleo privadas (AEP) que funcionan en el país. En particular, el Gobierno, a través del FMLE, se compromete a garantizar una adecuada protección a los trabajadores colocados a través de esas agencias. El Gobierno informa que los talleres anuales de desarrollo de las capacidades llevados a cabo por las AEP, fortalecieron la cooperación existente entre el servicio del empleo y las AEP. Añade que los talleres dieron lugar a un mayor cumplimiento de las AEP de las disposiciones reglamentarias, sensibilizando respecto de los principios del trabajo decente. **La Comisión solicita al Gobierno que siga comunicando información actualizada sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar una efectiva cooperación entre el servicio público del empleo y las AEP sin fines de lucro, incluyendo información sobre el contenido y los resultados de los talleres anuales de desarrollo de las capacidades por parte de esas agencias.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) (ratificación: 2010)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 1 y 4 del Convenio. Política nacional. Promover oportunidades en el mercado abierto de trabajo para las personas con discapacidad. La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no aborda la mayor parte de las cuestiones planteadas en sus comentarios anteriores en relación con la aplicación del Convenio desde su ratificación. La Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que se había presentado ante la Asamblea Nacional un proyecto de ley a fin de garantizar la plena integración en la sociedad de los nigerianos con discapacidad. Además, no obstante la existencia de una política nacional integral sobre la readaptación de las personas con discapacidades, incluidas las estrategias de ejecución, el Gobierno señala en una memoria muy sucinta que ha asegurado al menos el 2 por ciento de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad que estén convenientemente calificadas. Además, se han emitido recomendaciones para que las personas con discapacidad tengan un empleo remunerado, se han organizado programas en materia de autonomía económica y se han distribuido ayudas a la movilidad y aparatos. Asimismo, el Gobierno indica que procura garantizar la disponibilidad de readaptación profesional para todas las categorías de personas con discapacidad. **La Comisión reitera su pedido de informaciones completas sobre los asuntos planteados en sus comentarios anteriores, en particular información específica sobre el estatus del proyecto de ley. La Comisión pide nuevamente al Gobierno que transmita información completa respecto de la ejecución de la Política nacional sobre la readaptación de las personas con discapacidad. Sírvese asimismo transmitir información pertinente sobre la aplicación del Convenio, incluida información estadística desglosada, en la medida de lo posible, por edad, sexo y tipo de discapacidad, así como extractos de los informes y estudios o investigaciones sobre las cuestiones cubiertas por el Convenio.**

Artículo 5. Consultas. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que describa en detalle la manera en que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y las organizaciones representativas de las personas con discapacidad son consultadas en la práctica sobre la puesta en ejecución de la política de readaptación profesional y del empleo para las personas con discapacidad.**

Artículos 7 y 9. Servicios para las personas con discapacidad. Personal calificado para ayudar a las personas con discapacidad. El Gobierno indica que vela por que las personas que se ocupan de proporcionar y evaluar la orientación profesional, la formación profesional, la colocación, el empleo y otros servicios relacionados con las personas con discapacidad tengan conocimientos adecuados sobre las discapacidades y sus efectos limitantes, y sobre la manera de integrar a estas personas en la vida económica y social activa. **La Comisión pide al Gobierno que describa las medidas adoptadas o previstas para proporcionar orientación y formación profesional a personas con diversos tipos de discapacidad y evaluar esos servicios, y que indique si los servicios existentes para los trabajadores se utilizan con las adaptaciones necesarias. La Comisión pide de nuevo al Gobierno que transmita más información sobre el número de personal calificado y puesto a disposición de las personas con discapacidad.**

Artículo 8. Áreas rurales y comunidades remotas. El Gobierno indica que, en las zonas rurales y comunidades remotas las personas con discapacidad susceptibles de recibir capacitación se forman junto con profesionales locales como, por ejemplo, sastres, peluqueros, barberos y vulcanizadores. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que describa las medidas adoptadas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de**

readaptación profesional y servicios de empleo para las personas con discapacidad en las zonas rurales y las comunidades remotas.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Nueva Zelandia

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) (ratificación: 1949)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Business Nueva Zelandia (BusinessNZ) y por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU).

Artículos 1 y 3 del Convenio. Contribución del servicio de empleo a la promoción del empleo. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que siguiera proporcionando información sobre las medidas adoptadas para organizar de la mejor manera posible el mercado de trabajo y sobre los resultados de dichas medidas, en particular acerca del impacto de las reformas en materia de prestaciones sociales sobre la calidad de los servicios del empleo y la promoción del empleo. La Comisión toma nota de que el Gobierno reitera su compromiso de mejorar el bienestar y el nivel de vida de la población, en particular a través de la elaboración de una estrategia económica y de una estrategia de empleo, una estrategia esta última que contiene los propósitos del Gobierno para el mercado de trabajo y establece una hoja de ruta para una serie de planes de acción centrados en mejorar los resultados en materia de empleo de los grupos de población con escasas perspectivas en el mercado de trabajo (maoríes, pueblos del Pacífico, jóvenes y personas con discapacidades). En 2019 se han iniciado consultas sobre la reforma de los sistemas de formación profesional y de bienestar social, y el Ministerio de Desarrollo Sostenible está trabajando actualmente sobre la base de las recomendaciones del Grupo asesor de expertos en bienestar social, de mayo de 2019, sobre la dotación de recursos y el fortalecimiento de la prestación de apoyo al empleo a través del sistema de bienestar social. El Gobierno señala además la Ley de Enmienda de la Seguridad Social (núm. 2), de 2015, así como la Ley de Enmienda de la Seguridad Social (ampliación de los servicios a los jóvenes y medidas correctoras), de 2016, en las cuales se recurre a proveedores de base comunitaria para prestar un apoyo integral a fin de ayudar a los jóvenes a encontrar trabajo, recibir educación o capacitación. También informa sobre el funcionamiento de varios programas de seguridad social, incluido el programa Mana, en Mahi, destinado a los jóvenes de 18 a 24 años de edad, así como el programa NEET, concebido para los jóvenes de 16 y 17 años de edad que no están empleados, no cursan estudios ni reciben capacitación desde 2014. El Gobierno destaca que su prioridad consiste en apoyar a las personas para que logren un empleo adecuado y sostenible, reconociendo al mismo tiempo el valor del trabajo no remunerado, como el cuidado de los niños y otros miembros de la familia y el voluntariado comunitario. La Comisión toma nota de que, en su informe suplementario, el Gobierno se refiere a varias medidas adoptadas para responder a las repercusiones económicas de la COVID-19, entre las que se incluyen los subsidios salariales a los que pueden acceder la mayoría de los empleadores, el apoyo a las licencias y el acceso inmediato a las prestaciones. El Gobierno indica además que los Grupos para el diseño de competencias en las regiones, establecidos en 2019, han sido dotados con más oficinas provisionales con miras a asegurar que se satisfagan las necesidades inmediatas de las regiones en lo que al mercado de trabajo y las calificaciones de los trabajadores se refiere.

La Comisión toma nota además que BusinessNZ observa que muchos empleadores perciben *Work and Income* (Trabajo e Ingresos), el servicio público de empleo, como una fuente en la que los solicitantes de empleo están menos cualificados y son menos fiables que los que se encuentran en otros lugares, ante lo cual los empleadores optan por anunciar sus propias vacantes. BusinessNZ también expresa su preocupación en cuanto a la empleabilidad de las personas formadas únicamente en instituciones de formación y que carecen de experiencia en el lugar de trabajo, y señala los problemas inherentes a las propuestas de reforma del sistema de educación y formación. En sus observaciones adicionales, BusinessNZ sostiene que la forma en que se han establecido los subsidios salariales no necesariamente ayuda a los empleadores más pequeños en las situaciones difíciles que afrontan como resultado de la pandemia. El NZCTU expresa su preocupación por el hecho de que las reformas de la seguridad social se centran en la reducción del número de beneficiarios de prestaciones y no en la calidad y la sostenibilidad del empleo. Considera que debería hacerse más hincapié en un conjunto de políticas de empleo activas en el mercado laboral. En sus observaciones adicionales, el NZCTU aduce que algunos empleadores podrían haber incurrido en una vulneración de la legislación laboral al tramitar algunas prestaciones. **En vista de las inquietudes planteadas, la Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada y actualizada, desglosada por grupo de la población, nivel de competencia, edad y sexo, sobre la naturaleza y las**

repercusiones de las medidas adoptadas para lograr la mejor organización posible del mercado de empleo, en particular en el marco de las medidas adoptadas para abordar y mitigar los efectos de la pandemia de COVID-19. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas para que el servicio público de empleo resulte más atractivo para los empleadores del país, a fin de garantizar que este servicio contribuya en la mayor medida posible al logro y mantenimiento del empleo pleno y productivo.

Artículos 4 y 5. Cooperación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores. La Comisión pidió anteriormente al Gobierno que indicara la manera en la que podrían tener lugar las consultas en relación con las cuestiones cubiertas por el Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que se han establecido comités consultivos y grupos de trabajo para proyectos de alto nivel. Saluda la información detallada proporcionada sobre el Grupo Consultivo de Expertos sobre el Sistema de Bienestar (WEAG), establecido en mayo de 2018, que proporciona asesoramiento y recomendaciones sobre el futuro del nuevo sistema de seguridad social de Nueva Zelanda en consulta con los principales grupos interesados (los pueblos de ascendencia Iwi y Maorí, los pueblos del Pacífico y las personas con discapacidades). El Gobierno se refiere también al Grupo consultivo sobre el examen de la explotación de los trabajadores migrantes eventuales, integrado por representantes de las empresas, los sindicatos, migrantes y estudiantes internacionales, así como al Grupo de referencia para la revisión de la estrategia en materia de discapacidades, compuesto en su mayoría por personas con discapacidades.

Sin embargo, la Comisión toma nota de que, según BusinessNX, el WEAG parece haberse centrado más en el pago de prestaciones sociales que en el empleo, sin que los empleadores contribuyan directamente a este Grupo de expertos. Por otra parte, el NZCTU reconoce la creación del WEAG, pero sugiere que la aplicación de sus recomendaciones presenta insuficiencias. Considera asimismo que debería hacerse más hincapié en las políticas activas de empleo del mercado de trabajo y elogia los esfuerzos del Gobierno para crear un grupo de trabajo tripartito sobre el Futuro del Trabajo. **Teniendo en cuenta las observaciones de los interlocutores sociales, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas por el WEAG, así como sobre el modo en el que el Gobierno coopera con los representantes de los trabajadores y de los empleadores en el desarrollo del programa de servicio de empleo y en otras cuestiones previstas en el Convenio.**

Artículo 6, b), iv), y c). Trabajadores migrantes. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que transmitiera información sobre las medidas adoptadas para facilitar los desplazamientos de los trabajadores de un país a otro. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que ha elaborado y propuesto la introducción de cambios en el marco legal de la inmigración para garantizar que la regulación de este marco apoye la economía y el mercado de trabajo del país, en particular mediante una mejor adecuación entre las competencias de los trabajadores migrantes con las que necesitan las empresas, la garantía de que se concedan visados de trabajo temporales en caso de verdadera escasez regional y la inversión en las capacidades de cumplimiento de la normativa de inmigración. El Gobierno está estudiando actualmente la posibilidad de introducir cambios en la obtención de visados con ayuda del empleador, centrándose en que los empleadores coloquen a más nacionales en puestos de trabajo y velen por que los trabajadores migrantes eventuales no sean explotados en el empleo y se les ofrezcan salarios y condiciones de trabajo acordes con los valores nacionales. También se está llevando a cabo un examen a fondo de la normativa y de las prácticas para comprender mejor la explotación de los trabajadores migrantes temporales y concebir soluciones efectivas y duraderas, así como muchas otras iniciativas relacionadas con la explotación de los migrantes (aumento de las tasas y tributos a la migración, investigación sobre los trabajadores sexuales migrantes y restablecimiento del derecho reconocido a los descansos y comidas para los trabajadores migrantes mediante la enmienda de la Ley de Relaciones Laborales, de 2018). El Gobierno también informa de que ha sustituido la obtención del visado de trabajo con la ayuda del empleador tras la finalización de los estudios por un tipo de visado de trabajo que reconoce más derechos laborales para los estudiantes internacionales con un determinado nivel de calificación. La Comisión observa que en su informe complementario, el Gobierno se refiere al «Programa de atención a los visitantes Manaaki Manuhiri (Asistencia a los nacionales extranjeros afectados por la COVID-19)», que consiste en una asistencia en especie de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a los trabajadores migrantes que experimentan graves dificultades financieras y no pueden satisfacer sus necesidades básicas. Además, el Gobierno ha asignado 50 millones de dólares para hacer frente a la explotación temporal de los migrantes, ya que se estima que estos trabajadores corren un mayor riesgo durante la pandemia. Entre estas medidas, cabe citar mejoras en el procedimiento de denuncia de explotación, un nuevo visado y un plan de acción de información y educación para los migrantes y los empleadores sobre sus derechos y obligaciones.

La Comisión toma nota de las observaciones de BusinessNZ, en las que se indica que la situación de los trabajadores migrantes está cambiando actualmente, ya que muchos empleadores no pueden encontrar los trabajadores calificados o no calificados que necesitan. BusinessNZ sugiere además que, si bien es comprensible que el Gobierno se centre en el empleo de nacionales, se necesitan urgentemente trabajadores migrantes y el acceso a sus conocimientos especializados está resultando difícil debido a los actuales retrasos en la inmigración. BusinessNZ añade que, aunque han aumentado las denuncias por explotación de

migrantes ante los tribunales, la mayoría de ellas se refieren a casos en los que los trabajadores migrantes no están familiarizados con la legislación del país o son reacios a cumplirla. BusinessNZ se refiere en sus observaciones adicionales a las grandes dificultades que tienen los empleadores para encontrar trabajadores en la agricultura y la horticultura, sectores que dependen en gran medida de la inmigración debido a las restricciones fronterizas. **Tomando debida nota de la información proporcionada y en vista de las preocupaciones expresadas por BusinessNZ, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las repercusiones de la reforma del sistema de inmigración en el movimiento de trabajadores de un país a otro y en el empleo de trabajadores migrantes en la práctica, en particular en el marco de las medidas adoptadas para abordar y mitigar los efectos negativos de la pandemia de COVID-19. Pide al Gobierno que proporcione estadísticas sobre la situación laboral de los trabajadores migrantes, incluidos los que disfrutaban de un visado de trabajo tras la finalización de sus estudios.**

Por último, la Comisión invita al Gobierno a que en su próxima memoria proporcione información actualizada sobre las repercusiones de la pandemia mundial de la COVID-19 en la aplicación de las medidas adoptadas o previstas para hacer efectivas las disposiciones del Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88).

Sierra Leona

Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) (ratificación: 1961)

La Comisión saluda la respuesta del Gobierno a las observaciones que ha venido formulando desde hace muchos años en relación con la aplicación del Convenio.

Artículos 3, 4 y 5. Contribución del servicio de empleo a la promoción del empleo. Consulta con los interlocutores sociales. La Comisión recuerda que, en su memoria de 2004, el Gobierno señaló que se proponía fortalecer los servicios de empleo y que la legislación al respecto se había incluido en el programa de la Comisión Consultiva Mixta para su examen. En un principio, en sus comentarios formulados en 2004, la Comisión pidió al Gobierno que describiera la manera en que las reformas de los servicios de empleo mencionadas en su memoria de 2004 habían contribuido a asegurar su deber esencial, esto es, a garantizar «la mejor organización posible del mercado de trabajo como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema de empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción» (*artículo 1 del Convenio*), en cooperación con los interlocutores sociales (*artículos 4 y 5*). También pidió al Gobierno que proporcionara información estadística sobre el número de oficinas de empleo público establecidas, el número de solicitudes de empleo recibidas, el número de vacantes notificadas y el número de personas empleadas por esas oficinas (parte IV del formulario de memoria). La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno con respecto a las funciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en particular en materia de planificación de la mano de obra y desarrollo de los recursos humanos, la elaboración y aplicación de políticas de empleo y del mercado de trabajo, la atención de las necesidades de los grupos desfavorecidos y la capacitación industrial. El Comité toma nota además de la indicación del Gobierno de que existen seis centros de intercambio de empleo en el país, pero que no hay recursos suficientes para permitir el establecimiento de más centros de este tipo. Asimismo, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Comité Consultivo Mixto, integrado por representantes de los trabajadores, los empleadores y el gobierno, se reúne periódicamente a nivel nacional para discutir la política de empleo, en particular cuestiones laborales y de empleo. No obstante, el Gobierno no proporciona información sobre las reformas de los servicios de empleo ni sobre la legislación propuesta en esta materia, así como tampoco sobre la información estadística solicitada. **Por consiguiente, la Comisión pide una vez más al Gobierno que le comunique información detallada y actualizada sobre las reformas de los servicios de empleo adoptadas, incluida la elaboración de la legislación pertinente, y la manera en que esas reformas han contribuido a los objetivos establecidos en el artículo 1 del Convenio. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione datos estadísticos actualizados compilados sobre el número de oficinas de empleo público establecidas, el número de solicitudes de empleo recibidas, el número de vacantes notificadas y el número de personas empleadas por dichas oficinas. Además, solicita al Gobierno que proporcione información más detallada sobre el funcionamiento del Comité Consultivo Conjunto (JCC). En particular, se solicita al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre las consultas celebradas en el marco del JCC en relación con el desarrollo de la legislación y la política de servicios de empleo, así como sobre las discusiones mantenidas con respecto a las disposiciones del Convenio en general. También invita al Gobierno a que considere la posibilidad de establecer comités consultivos regionales o locales, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 (2).**

Artículo 7. Categorías particulares de solicitantes de empleo. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que se da especial preferencia a las personas con discapacidad en términos de preselección para ciertos puestos. **Se solicita al Gobierno que proporcione información sobre la naturaleza e impacto de esta medida, indicando los puestos de trabajo a los que se les aplica dicha preferencia. La Comisión solicita además al Gobierno que le comunique información sobre cualquier otra medida adoptada para dar efecto a este artículo del Convenio.**

Artículo 11. Cooperación entre el servicio público de empleo y las agencias de empleo privadas. El Gobierno indica que existe una brecha de coordinación entre el servicio público de empleo y las agencias de empleo privadas. **La Comisión solicita al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas o previstas a nivel nacional y regional para asegurar una cooperación eficaz entre el servicio público de empleo y las agencias de empleo privadas sin fines lucrativos.**

Parte V del formulario de memoria. Aplicación en la práctica. El Gobierno informa de que existen seis centros de intercambio de empleo a nivel regional y que ha habido una delegación de funciones a estas entidades. El Gobierno indica que los recursos son insuficientes para permitir el establecimiento de centros de empleo adicionales en el país, particularmente en áreas subdesarrolladas. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre la naturaleza o el impacto de las reformas de los servicios de empleo a las que se refirió en su memoria de 2004, ni sobre la manera en que los servicios de empleo garantizan «la mejor organización posible del mercado de trabajo como parte integral del programa nacional para el logro y mantenimiento del pleno empleo y el desarrollo y uso de los recursos productivos», como lo requiere el artículo 1 del Convenio. **La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre la naturaleza y el impacto de las medidas adoptadas para garantizar el establecimiento de una red de oficinas de empleo en número suficiente para atender a cada zona geográfica del país. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina si así lo desea.**

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 2** (Marruecos, Myanmar); el **Convenio núm. 88** (Belice, Guinea-Bissau, Líbano, Libia, Lituania, Macedonia del Norte, Madagascar, Malasia, Mauricio, Mongolia, Mozambique, Nicaragua, Países Bajos, Países Bajos: Aruba, Caribe parte de los Países Bajos y Sint Maarten); el **Convenio núm. 96** (Libia, Luxemburgo, Mauritania); el **Convenio núm. 122** (Barbados, Chad, China, Gabón, Grecia, Guinea, Honduras, República Islámica del Irán, Iraq, Islandia, Israel, Japón, Líbano, Macedonia del Norte, Malí, Mongolia, Montenegro, Noruega, Países Bajos, Países Bajos: Aruba, Caribe parte de los Países Bajos y Sint Maarten, Papua Nueva Guinea, San Vicente y las Granadinas, Sri Lanka, Tayikistán); el **Convenio núm. 159** (Líbano, Macedonia del Norte, Madagascar, Malí, Malta, México, Mongolia, Noruega, Países Bajos); el **Convenio núm. 181** (Macedonia del Norte, Marruecos, Mongolia, Países Bajos).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguientes Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 2** (Mauricio); **Convenio núm. 96** (Malta); **Convenio núm. 181** (Mali).

Orientación y formación profesionales

Guyana

Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículos 2 y 6 del Convenio. *Formulación y aplicación de una política a fin de promover la concesión de licencias pagadas de estudios.* La Comisión recuerda que desde hace muchos años ha venido pidiendo al Gobierno que comunicara información sobre las medidas tomadas para dar efecto al Convenio. En su memoria, el Gobierno proporciona resúmenes de decisiones judiciales pertinentes en lo que respecta a la concesión de licencias pagadas de estudios en el sector de los servicios públicos. El Gobierno indica que en el sector privado la formación se imparte sobre la base de las necesidades de las empresas, tales como la planificación de la sucesión, las necesidades en materia de mano de obra y la actualización tecnológica, mientras que en el sector público se imparte a través de becas. Esta formación se otorga sobre la base de las necesidades anticipadas por el Gobierno en materia de mano de obra. Las convocatorias se anuncian en diversos ministerios y organismos así como en los periódicos nacionales. La Comisión recuerda de nuevo que el Convenio dispone que el Gobierno deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencias pagadas de estudios con fines de formación profesional a todos los niveles de educación general, social o cívica y de educación sindical (*artículo 2*) en consulta con los interlocutores sociales (*artículo 6*). **Tomando nota de que la información contenida en la memoria del Gobierno no indica la manera en que se da efecto al artículo 2 del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que indique el contenido y el ámbito de la política para fomentar la concesión de licencias pagadas de estudios con los fines especificados en el artículo 2 del Convenio y que comuniqué todos los textos, a saber las declaraciones, los posicionamientos y otros documentos del Gobierno, a través de los cuales se expresa dicha política. Además, la Comisión solicita de nuevo al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas a fin de dar efecto a estas disposiciones del Convenio.**

Artículos 5 y 6. *Arreglos para facilitar la licencia con fines de educación a través de convenios colectivos.* Consultas con los interlocutores sociales. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Comité nacional tripartito, establecido en 1993, ha creado un subcomité en materia de cuestiones de formación y colocación. Añade que no se dispone de información sobre la manera en que las autoridades públicas, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y las instituciones que proporcionan educación o formación han sido consultadas sobre la formulación y la aplicación de la política nacional para promover la concesión de licencias pagadas de estudios con los fines especificados en el Convenio. Además, el Gobierno señala que en el proceso de negociación los interlocutores sociales han previsto algunas medidas en materia de licencias pagadas de estudios en el sector privado. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas para facilitar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las instituciones que proporcionan educación o formación en la formulación y aplicación de la política nacional para la promoción de la concesión de licencias pagadas de estudios con los fines especificados en el artículo 2 del Convenio.**

Artículo 8. *No discriminación.* El Gobierno indica que la formación con arreglo al artículo 2, a), incluye la formación dirigida a los aprendices y grupos en situación de vulnerabilidad. A este respecto, la Comisión toma nota de que la Ley sobre Formación Industrial, capítulo 39:01, mencionada en la memoria del Gobierno, regula los aprendizajes, aunque su artículo 3, 1), solo se refiere a los aprendices varones. El Gobierno no proporciona información en relación con la formación destinada a los grupos en situación vulnerable. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo, sobre las oportunidades de seguir programas de aprendizaje disponibles para los niños y las niñas. Al tiempo que toma nota de que el artículo 3, 1), de la Ley sobre Formación Industrial puede ser interpretado de forma que se excluya a las niñas, la Comisión pide también al Gobierno que considere modificar la ley para extender los aprendizajes tanto a los hombres como a las mujeres aprendices. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para garantizar que los grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad tienen acceso a las licencias pagadas de estudios.**

Aplicación del Convenio. *Parte V del formulario de memoria.* **La Comisión pide al Gobierno que proporcione una valoración general sobre la forma en la que se aplica el Convenio, y que incluya, por ejemplo, extractos de informes, estudios y encuestas así como estadísticas desglosadas por sexo y edad sobre el número de trabajadores a los que se han concedido licencias pagadas de estudios durante el periodo de memoria.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 140** (Afganistán, Belice, Guinea, Macedonia del Norte, México, Nicaragua, Países Bajos: Aruba, República Unida de Tanzania); el **Convenio núm. 142** (Afganistán, Kenya, Líbano, Macedonia del Norte, México, Montenegro, Nicaragua, Países Bajos, Países Bajos: Aruba, República Unida de Tanzania, Tayikistán).

Seguridad del empleo

Camerún

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (ratificación: 1988)

La Comisión toma nota de la información contenida en la memoria del Gobierno recibida en septiembre de 2020.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Unión General de Trabajadores del Camerún (UGTC) recibidas el 6 de noviembre de 2020. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.**

Artículo 2 del Convenio. Categorías de trabajadores excluidos de la aplicación del Convenio. En su respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno indica que, con excepción de los funcionarios que se rigen por el Estatuto General de la Función Pública, se considerará «trabajador» a toda persona que trabaje bajo la autoridad de un empleador a cambio de una remuneración, y esta estará amparada por el Código del Trabajo, de 1992. En sus observaciones, la UGTC defiende que las trabajadoras y los trabajadores domésticos son a menudo objeto de despidos improcedentes. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que transmita ejemplares de los textos legislativos aplicables a los trabajadores domésticos en relación con el Convenio. Además, la Comisión pide al Gobierno que facilite información detallada sobre la manera en que se garantiza una protección adecuada a los trabajadores de la economía informal en lo que respecta a la protección prevista en el Convenio. La Comisión solicita al Gobierno que indique si las condiciones de empleo de los funcionarios públicos garantizan una protección al menos equivalente a la que prevé el Convenio.**

Artículo 8. Procedimiento de recurso. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores Unidos del Camerún (CTUC), que estimaba que los despidos de los trabajadores de algunas empresas no se ajustan a los procedimientos establecidos en la legislación nacional, dado que no se había solicitado ni otorgado la autorización del inspector del trabajo. El Gobierno reitera que el procedimiento de despido está instituido por el artículo 34, 1), del Código del Trabajo y sus textos de aplicación, e indica que los inspectores del trabajo velan día y noche por que esta disposición se respete. La UGTC alega que, si bien el Gobierno afirma que los inspectores del trabajo llevan a cabo inspecciones de día y de noche, estos no realizan visitas por la noche, a pesar de que estas están previstas en la ley. Asimismo, según la UGTC, los inspectores esperan a que les lleguen quejas de los trabajadores para entablar una conciliación, en lugar de realizar controles en las empresas de manera preventiva. **La Comisión pide al Gobierno que aporte información sobre la aplicación en la práctica de este artículo, en particular en lo relativo a los procedimientos de autorización de despido.**

Artículo 11. Preaviso. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de las observaciones de la CTUC, según las cuales, en la práctica, los empleadores proceden a realizar despidos sin respetar la obligación de preaviso instituida por el artículo 34, 1), del Código del Trabajo. El Gobierno se refiere una vez más al artículo 34, 1), del Código del Trabajo y a la Orden núm. 15/MTPS/SG/CJ, de 26 de mayo de 1993, en los que se determinan las condiciones y la antelación del preaviso en función de la antigüedad del trabajador y de su categoría profesional. El Gobierno señala que, en caso de incumplimiento de esta disposición, la parte presuntamente perjudicada tendrá la libertad de recurrir a los servicios de inspección del trabajo, los cuales velarán durante la conciliación por que se encuentre una solución. La Comisión toma nota de que el Gobierno no responde en su memoria a las observaciones de la CTUC. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que indique la manera en que se garantiza que los trabajadores reciban un preaviso de despido razonable.**

Artículo 12, párrafo 3. Definición de falta grave. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que la falta grave no se define en el Código del Trabajo sino en la jurisprudencia. Toma nota de la indicación del Gobierno según la cual en los estatutos internos de las empresas se definen las características de la falta grave y, en caso de litigio, la inspección del trabajo tiene la facultad de arbitrarlo. Sin embargo, en sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de las observaciones de la CTUC, en las que se señala que, en la práctica nacional, el empleador define unilateralmente la gravedad de la falta, aun cuando según la legislación del país esta tarea corresponde únicamente al juez. **La Comisión pide al Gobierno que aclare la cuestión de la definición de falta grave en la práctica. Reitera asimismo su petición al Gobierno de que transmita las decisiones judiciales que permitan examinar la aplicación del artículo 12, párrafo 3, del Convenio en la práctica y la valoración por parte de los tribunales del concepto de «falta grave».**

Artículos 12, 13 y 14. Indemnización por fin de servicios. Consulta de los representantes de los trabajadores. Despidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que señalara si los trabajadores despedidos habían percibido sus indemnizaciones por fin de servicios y que informara sobre las medidas adoptadas para atenuar los efectos

de los despidos, en el sentido de lo previsto en los párrafos 25 y 26 de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166). La Comisión había tomado nota de que el artículo 40, 3), del Código del Trabajo establece la obligación del empleador de reunir a los delegados de personal y al inspector de trabajo para tratar de evitar un despido por motivos económicos. Además, en el artículo 40, 9), del Código del Trabajo se establece que, en condiciones de igualdad de competencias profesionales, el trabajador despedido tiene prioridad de recontratación durante dos años en la misma empresa. En su memoria, el Gobierno indica que, para mitigar los efectos del despido por motivos económicos, alienta a los empleadores a aplicar las medidas contempladas en los párrafos 25 y 26 de la Recomendación núm. 166. En sus observaciones, la UGTC se refiere al despido de 14 000 trabajadores por un grupo de empresas como consecuencia de la pandemia de COVID-19, e indica que no se recurrió a los sindicatos ni al Gobierno antes de proceder a esos despidos. Además, la UGTC alega que se despidió a algunos trabajadores sin el pago de los derechos aplicables. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que transmita a la Oficina un ejemplar de la Orden núm. 22/MTPS/SG/CJ en la que se fijan las modalidades de despido por motivos económicos. La Comisión pide al Gobierno que facilite información detallada sobre la aplicación de estos artículos del Convenio, así como acerca de toda medida adoptada para atenuar los efectos de los despidos por motivos económicos o análogos, en el sentido de lo previsto en los párrafos 25 y 26 de la Recomendación núm. 166.**

Aplicación del Convenio en la práctica. Pandemia de COVID-19. El Gobierno indica que, a causa de la pandemia de COVID-19, el Camerún ha registrado 14 000 despidos por motivos económicos en 2020. En respuesta a la solicitud de la Comisión, el Gobierno señala que el Ministro de Justicia está a la espera de las decisiones judiciales que permitan examinar la aplicación de los artículos 4, 5 y 7 del Convenio, y que estas se transmitirán lo antes posible. El Gobierno indica que se ha respetado el procedimiento de despido en el caso de las empresas que han recurrido a los servicios de inspección del trabajo. Comunica a la Comisión que en las regiones del centro y de la costa, el número de actas de conciliación total es más elevado que el de actas de conciliaciones parciales y de no conciliación. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre la aplicación de este artículo en la práctica, y que incluya estadísticas relativas a las actividades de los organismos de recurso y el número de despidos por motivos de orden económico. En relación con sus comentarios anteriores relativos a los motivos justificados e injustificados de despido y al procedimiento de defensa previo al despido, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que transmita las decisiones judiciales que permitan examinar la aplicación de los artículos 4, 5 y 7 del Convenio. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que aporte información detallada sobre las repercusiones de la pandemia mundial de COVID-19 en la aplicación del Convenio.**

Papua Nueva Guinea

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (ratificación: 2000)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 1 del Convenio. Durante algunos años, la Comisión ha pedido información sobre la revisión en curso del proyecto de ley de relaciones laborales que, según la memoria del Gobierno de 2013, incluye disposiciones sobre la terminación de la relación de trabajo con el objetivo de dar efecto al Convenio. En respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno indica que el proyecto de ley de relaciones laborales sigue pendiente en el Departamento de Trabajo y Relaciones Laborales y está siendo objeto de consultas técnicas finales. El Gobierno añade que el comité técnico de trabajo del Departamento de Trabajo y Relaciones Laborales ha realizado diversas consultas con partes interesadas nacionales, tales como la Oficina del Procurador General, la Comisión de Reforma Constitucional y Jurídica, el Departamento de Gestión del Personal, el Departamento del Tesoro y el Departamento de Planificación, Comercio e Industria, así como con asociados técnicos externos, incluida la OIT. **En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión expresa de nuevo la esperanza de que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para garantizar que la nueva ley da pleno efecto a las disposiciones del Convenio. Asimismo, pide de nuevo al Gobierno que tan pronto como se promulgue la ley transmita a la OIT un informe detallado y copia de la ley a fin de que la Comisión pueda examinar su conformidad con el Convenio.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 158** (Letonia, Macedonia del Norte, Montenegro, Níger, Santa Lucía).

Salarios

Estado Plurinacional de Bolivia

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) (ratificación: 1977)

La Comisión toma nota de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) y de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) recibidas el 26 de abril y el 3 de septiembre de 2019, así como de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 1.º de septiembre de 2019.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

La Comisión toma nota de que, con base en el seguimiento que hizo en su comentario anterior de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (en adelante la Comisión de la Conferencia) adoptadas en junio de 2018 en relación con la aplicación del Convenio, la Comisión de la Conferencia examinó por segunda vez el caso en junio de 2019.

Artículos 3 y 4, 1) y 2), del Convenio. Factores para determinar el nivel del salario mínimo y consultas exhaustivas con los interlocutores sociales. En su comentario anterior, la Comisión observó que mientras el Gobierno afirmaba que se llevaban a cabo consultas con los interlocutores sociales, la CEPB y la OIE manifestaban lo contrario. La Comisión observó también que existían divergencias entre el Gobierno y dichas organizaciones de empleadores en cuanto a los criterios que se habrían tenido en cuenta para definir el salario mínimo. En tal contexto, la Comisión expresó la firme esperanza de que, en seguimiento a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia de junio de 2018, una misión de contactos directos pudiera llevarse a cabo sin demora con el fin de contribuir a resolver las dificultades planteadas en relación con la aplicación del Convenio. La Comisión toma nota de que, en 2019, la Comisión de la Conferencia lamentó que el Gobierno no hubiera respondido a todas las conclusiones de la discusión de 2018, específicamente la no aceptación de una misión de contactos directos. En consecuencia, en sus conclusiones de 2019, la Comisión de la Conferencia instó nuevamente al Gobierno a: i) llevar a cabo consultas de buena fe con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas respecto de la fijación del salario mínimo; ii) tener en cuenta, cuando se determina el nivel del salario mínimo, las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como los factores económicos, tal como lo establece el artículo 3 del Convenio; iii) recurrir sin demora a la asistencia técnica de la OIT para asegurar el cumplimiento del Convenio en la ley y en la práctica, y iv) aceptar una misión de contactos directos antes de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que: i) no es necesaria una misión de contactos directos por cuanto no se atraviesa ninguna clase de dificultad para la aplicación del Convenio; ii) la Central Obrera Boliviana (COB) presenta anualmente un Pliego nacional de peticiones, determinando en uno de sus puntos su propuesta de incremento del salario mínimo nacional; iii) no ocurre lo mismo con la CEPB, debido a que el artículo 10 de su estatuto contempla la prohibición para la confederación de asumir la representación legal de sus organizaciones afiliadas para la negociación o solución de conflictos obrero-empresariales particulares e individuales; iv) a pesar de ello, el incremento anual de los salarios mínimos considera la posición de los trabajadores y de los empleadores, con quienes el Gobierno, sobre la base de la buena fe y el respeto, propicia diálogos y consultas tal como lo demuestran las mesas de trabajo en las que participan representantes de la CEPB y la COB, y v) la fijación del salario mínimo nacional se basa en factores sociales y económicos, tomando en cuenta la inflación y la productividad, así como otros indicadores económicos, *inter alia*, el producto interno bruto (PIB), el PIB per cápita, el índice de precios al consumidor, el crecimiento económico, las tasas de desempleo, las fluctuaciones de mercado y el costo de vida. Por otra parte, la Comisión toma nota de que la CEPB y la OIE reiteran en sus últimas observaciones, tal como lo hicieron durante las discusiones en la Comisión de la Conferencia, que: i) el Gobierno centraliza el diálogo y la negociación con las organizaciones trabajadoras, en particular con la COB, impidiendo al sector empleador participar en las consultas para la fijación del salario mínimo nacional y formular sus propuestas y criterios al respecto, y ii) en la fijación del salario mínimo, el Gobierno no toma en cuenta criterios técnicos objetivos ajustados a la realidad económica del país, tales como la productividad. Por último, la Comisión toma nota de que la CSI, refiriéndose a los varios factores socioeconómicos que se tomaron en cuenta en la fijación del salario mínimo, señala que, en la presente década, el Estado Plurinacional de Bolivia es el país de América Latina que más lo aumentó, sin que esto afectara a las principales variables macroeconómicas y sin producir efectos inflacionarios.

La Comisión observa que persisten contradicciones y divergencias entre el Gobierno y la CEPB relativas tanto a la celebración de consultas exhaustivas y de buena fe con las organizaciones representativas de los empleadores, como a los criterios que se habrían tenido en cuenta en la fijación del salario mínimo. En tal contexto, la Comisión **lamenta** tomar nota de la negativa del Gobierno a aceptar una misión de contactos directos al país encaminada a contribuir a resolver las dificultades planteadas en relación con la aplicación del Convenio. **Recordando una vez más que dichas misiones constituyen una forma eficaz de diálogo con el objetivo de encontrar una solución positiva a los problemas, la Comisión expresa su firme esperanza de que el Gobierno reconsiderará su negativa y que tal misión podrá llevarse a cabo antes de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, tal como lo pidió la Comisión de la Conferencia.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Burundi

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) (ratificación: 1963)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU), recibidas el 24 de agosto de 2020, así como de la respuesta del Gobierno a las mismas.

Artículo 3 del Convenio. Funcionamiento del mecanismo de fijación de los salarios mínimos. En sus últimos comentarios, la Comisión recordó que el Código del Trabajo establece que las ordenanzas emitidas por el Ministro competente, adoptadas previo dictamen del Consejo Nacional del Trabajo (CNT), fijan las zonas de salario y los salarios mínimos interprofesionales garantizados (artículo 74, a)) y que se ha de recurrir obligatoriamente al CNT para que estudie los elementos que pueden servir de base a la determinación del salario mínimo y proceder, con carácter anual, al examen de las tasas de los salarios mínimos (artículo 249, párrafo 1). A falta de información indicativa de que el Gobierno había procedido a la aplicación de estos artículos, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara todas las medidas necesarias para reactivar sin demora el proceso de examen de los salarios mínimos y de comunicar información al respecto, así como sobre los salarios mínimos por categorías aplicables y que son fijados mediante convenios colectivos en las diversas ramas de actividad o en las empresas. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala en su memoria que se han adoptado las medidas necesarias a fin de reactivar el proceso de examen de las tasas de los salarios mínimos y que, a estos efectos, se cursará aviso a los interlocutores sociales para que faciliten su opinión y sus propuestas en la materia. Observa asimismo que la COSYBU pide al Gobierno que acelere el proceso de examen de las tasas de salarios mínimos. En su respuesta, el Gobierno señala i) que el CNT ya ha examinado esta cuestión y que considera indispensable un estudio sobre el salario mínimo, y ii) que se está evaluando la contratación de un consultor para llevar a cabo dicho estudio y formular las propuestas concretas convenientes. Por último, la Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información sobre los salarios mínimos por categorías aplicables y que son fijados mediante convenios colectivos en las diversas ramas de actividad o en las empresas. Al tiempo que toma nota de la falta de progresos tangibles sobre la activación del mecanismo de fijación de salarios mínimos previsto en los artículos 74 y 249 del Código del Trabajo, así como de la ausencia de información sobre los resultados obtenidos por la negociación colectiva en materia de salario mínimo, la Comisión se ve obligada a reiterar sus últimas solicitudes al Gobierno. **La Comisión urge al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para reactivar sin demora el procedimiento de examen de las tasas de salarios mínimos, como establece el artículo 249 del Código del Trabajo, y a que proporcione información a este respecto, en particular sobre toda ordenanza dictada con posterioridad a dicho examen en aplicación de lo dispuesto en el artículo 74 del mismo Código. Además, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que comunique información sobre los salarios mínimos por categorías aplicables y que se fijan mediante convenios colectivos en las diversas ramas de actividad o en las empresas.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Guinea-Bissau

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) (ratificación: 1977)

La Comisión toma nota de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 3 del Convenio. Funcionamiento del mecanismo de fijación de salarios mínimos. En sus últimos comentarios, la Comisión recordó que el último decreto que fijaba el salario mínimo de conformidad con los artículos 110 y 114 del Código del Trabajo se había adoptado en 1988 y estaba obsoleto. Tomando nota de que el Gobierno indicó en su memoria de 2011 que se estaba finalizando un estudio sobre la fijación del salario mínimo nacional, la Comisión solicitó que suministrara información sobre todo progreso realizado a este respecto. La Comisión **lamenta** tomar nota de que aún no se ha adoptado un nuevo decreto que fije el salario mínimo. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere en su memoria a un acuerdo firmado con los sindicatos para realizar un estudio destinado a fijar el salario mínimo nacional. **La Comisión pide al Gobierno que adopte sin retraso las medidas necesarias para fijar el salario mínimo de conformidad con los artículos 110 y 114 del Código del Trabajo, y que proporcione información a este respecto, en particular sobre cualquier estudio realizado al respecto y sobre la consulta a los interlocutores sociales.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Rwanda

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) (ratificación: 1962)

La Comisión toma nota de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de las observaciones del Congreso del Trabajo y de la Fraternidad de Rwanda (COTRAF-RWANDA) sobre la aplicación del Convenio, recibidas en 2018.

Artículos 1 y 3, 2), del Convenio. Mecanismo de fijación del salario mínimo. Consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En relación con sus últimos comentarios en los que instaba al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias con miras a acelerar el proceso de fijación de las tasas de los salarios mínimos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la Comisión toma nota de que, a pesar de las indicaciones anteriores del Gobierno, según las cuales estaba pendiente de aprobación el proyecto de texto que fija los salarios mínimos, el Gobierno se refiere nuevamente en su memoria a un estudio de 2015 sobre la cuestión y a nuevas consultas. El Gobierno se refiere asimismo a la revisión legislativa en curso. La Comisión toma nota de que el COTRAF-RWANDA subraya la ausencia continuada de un mecanismo adecuado para el ajuste del salario mínimo, con el fin de responder al creciente costo de la vida y a la inflación en el país. Al respecto, la Comisión toma nota de la adopción de la Ley núm. 66/18, de 30 de agosto de 2018, sobre la Reglamentación del Trabajo en Rwanda (Código del Trabajo), cuyo artículo 68 prevé la determinación del salario mínimo mediante decreto del ministro competente en materia de trabajo. La Comisión toma nota asimismo de que el Consejo Nacional del Trabajo se encarga de proponer o de dar su opinión sobre la fijación y la modificación de los salarios mínimos, en virtud del artículo 3 del Decreto núm. 125/03, de 25 de octubre de 2010. Sin embargo, la Comisión **lamenta** tomar nota de que, según las informaciones disponibles, aún no se han fijado las nuevas tasas de salarios mínimos y recuerda que el último ajuste de estas tasas se remonta a 1980. **La Comisión expresa la firme esperanza de que se adopte sin demora el Decreto Ministerial que fija el salario mínimo previsto en el artículo 68 del nuevo Código del Trabajo y solicita al Gobierno que tenga a bien adoptar todas las medidas necesarias al respecto. Además, solicita al Gobierno que comunique informaciones detalladas sobre las consultas celebradas a tal fin e incluso sobre el papel desempeñado por el Consejo Nacional del Trabajo. La Comisión recuerda al Gobierno la posibilidad de solicitar la asistencia técnica de la OIT.**

Artículo 4. Sanciones. La Comisión toma nota de que el Código del Trabajo no contiene ninguna disposición que prevea sanciones en caso de incumplimiento de las disposiciones de la legislación nacional sobre el salario mínimo. **La Comisión solicita al Gobierno que garantice que la fijación de los salarios mínimos venga acompañada del establecimiento de un sistema de sanciones, con el fin de garantizar que los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas que se fijan. Le solicita que tenga a bien comunicar informaciones al respecto.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Ucrania

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1961)

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) (ratificación: 2006)

Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) (ratificación: 2006)

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntas de la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU) y de la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU) sobre la aplicación del Convenio núm. 95 (protección del salario), recibidas el 29 de septiembre de 2020, en las cuales se refieren a la situación de los salarios atrasados en el país. La Comisión observa que está examinando este grave asunto en sus comentarios pendientes sobre la aplicación de este convenio.

La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la FPU, recibidas el 30 de septiembre de 2020, sobre la aplicación: i) del Convenio núm. 131 (salario mínimo), en las cuales se refiere a asuntos examinados por la Comisión en sus comentarios pendientes sobre la aplicación de este convenio, y ii) del Convenio núm. 173 (protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador).

Además, la Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativas a la aplicación de los Convenios núms. 131, 95 y 173, recibidas el 16 de septiembre de 2020, en las cuales se refiere también a asuntos examinados por la Comisión en sus comentarios pendientes sobre la aplicación de estos Convenios.

La Comisión recuerda que en 2019 pidió al Gobierno que responda de forma completa en 2021 a sus comentarios sobre la aplicación de los Convenios núms. 131, 95 y 173. Pide al Gobierno que proporcione también en sus memorias de 2021 sus comentarios a las observaciones de la KVPU, la FPU y la CSI recibidas en 2020.

Tomando nota de que no ha recibido información complementaria por parte del Gobierno en seguimiento a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020), la Comisión reitera sus comentarios adoptados en 2019 que se reproducen a continuación.

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre los salarios, la Comisión considera oportuno examinar el Convenio núm. 131 (salarios mínimos) y los Convenios núms. 95 y 173 (protección del salario) en un mismo comentario. La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU) sobre la aplicación de los Convenios núms. 95 y 131, recibidas el 29 de agosto de 2019. Toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativas a la aplicación del Convenio núm. 131, recibidas el 1.º de septiembre de 2019.

Avances legislativos

En sus últimos comentarios, la Comisión tomó nota de que el proyecto de código del trabajo sustituiría tanto el Código del Trabajo de 1971 como la Ley de Salarios de 1995, que eran las principales leyes que daban cumplimiento a los convenios ratificados sobre los salarios. Pidió al Gobierno que comunicara información sobre los progresos realizados hacia la adopción de la nueva legislación. **Tomando nota de que el proyecto de código del trabajo aún no se ha adoptado, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la finalización de la reforma de la legislación laboral.**

Salario mínimo

Artículo 3 del Convenio núm. 131. Criterios para determinar el nivel del salario mínimo. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones de 2019, la CSI y la KVPU indican que el salario mínimo no tiene debidamente en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias ni el costo de la vida. Según la CSI, el salario mínimo establecido para 2019 es un 12 por ciento inferior al mínimo de subsistencia calculado por el Ministerio de Política Social, parámetro de referencia que no es adecuado, dado que no tiene en cuenta una serie de gastos del hogar. La KVPU señala asimismo que el Gobierno no ha considerado la propuesta de los sindicatos de introducir un sistema de indización, con objeto de asegurar que el salario mínimo no pierda su valor debido al aumento de la inflación a lo largo del año. Además, la KVPU toma nota de que, al fijar el salario mínimo, el Gobierno no considera el nivel general del salario en el país, lo que conduce a una brecha considerable entre el salario mínimo y el salario promedio. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.**

Artículo 4, 2). Plena consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Comisión toma nota de que la KVPU indica que las negociaciones sobre la determinación del salario mínimo no se llevaron a cabo de conformidad con el procedimiento establecido por el acuerdo general aplicable. La KVPU señala asimismo que ni el Gobierno ni el Parlamento escucharon formalmente la posición de los sindicatos y que, por tanto, el salario mínimo es el resultado de una decisión unilateral del Gobierno. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.**

Artículo 5. Control del cumplimiento. La Comisión toma nota de la indicación de la KVPU de que no se llevan a cabo inspecciones adecuadas debido a la moratoria sobre las inspecciones, así como a la falta de un número adecuado de inspectores. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto. También se remite a sus comentarios sobre la aplicación de los Convenios sobre la inspección del trabajo núms. 81 y 129.**

Protección del salario

Artículo 12 del Convenio núm. 95. La situación de los salarios atrasados en el país. En sus últimos comentarios, la Comisión examinó la situación de los salarios atrasados en el país, que era particularmente frecuente en las empresas mineras estatales. En relación con estos comentarios, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria de 2019, en particular con respecto a las medidas adoptadas entre 2017 y mayo de 2019 de cara al pago de los salarios y de los salarios atrasados en las empresas mineras estatales. Además, la Comisión toma nota con **preocupación** de que, según la información suministrada por el Gobierno, la cuantía de los salarios atrasados en la industria minera del carbón ha aumentado durante los primeros meses de 2019. También toma nota de que las observaciones de la KVPU de 2019 hacen referencia a la situación continua de los salarios atrasados. La KVPU reitera asimismo que, como consecuencia del atraso persistente y sistemático en el pago de los salarios, las tensiones sociales en las comunidades mineras continúan. La Comisión desea enfatizar una vez más que no puede prolongarse una situación en la que se deniega sistemáticamente a una parte de la fuerza de trabajo los frutos de su labor, por lo que urge tomar medidas para poner fin a tales prácticas. La Comisión recuerda una vez más que la aplicación del artículo 12 en la práctica comprende tres elementos esenciales: 1) control y supervisión eficientes; 2) sanciones adecuadas, y 3) medios de reparación del daño causado, incluida una indemnización justa por las pérdidas ocasionadas en razón de la demora en el pago (Estudio General de 2003, Protección del salario, párrafo 368).

En lo tocante al control y la supervisión eficientes, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, desde principios de 2019, los inspectores del trabajo llevan a cabo visitas de inspección con miras a determinar el cumplimiento de la legislación laboral en ocho empresas de la industria minera. En seis de estas empresas, se han detectado 24 violaciones de la legislación sobre el trabajo, el empleo y el seguro social estatal obligatorio, algunas de las cuales están relacionadas con el pago de los salarios. Por otra parte,

la Comisión toma nota de que la KVPU reitera sus preocupaciones anteriores, indicando que los organismos estatales que controlan y supervisan la aplicación de la legislación pertinente no abordan esencialmente la cuestión de los salarios atrasados. **La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar el control y la supervisión eficientes del pago regular de los salarios en el país. Además, le pide que suministre información a este respecto y se remite a sus comentarios sobre la aplicación de los Convenios núms. 81 y 129 relativos a la inspección del trabajo.**

En lo referente a la imposición de sanciones adecuadas, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno, incluida la indicación de que, con el fin de resolver sistemáticamente el problema del retraso en el pago de los salarios, el Ministerio de Política Social elaboró proyectos de enmienda a la legislación vigente con miras a fortalecer la protección del derecho de los trabajadores al pago puntual de los salarios, en particular aumentando la cuantía de la indemnización que debe pagarse en caso de pago atrasado de los salarios. La Comisión toma nota de que la KVPU indica que, en ocasiones, los empleadores pagan una parte de los salarios atrasados para eludir responsabilidades administrativas y penales. **La Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre todo progreso realizado en la adopción de medidas encaminadas a garantizar que las sanciones impuestas en caso de impago o de pago irregular de los salarios sean adecuadas.**

En relación con los medios para reparar los daños ocasionados, la Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno, incluida la indicación de que, según la Ley sobre la Tasa Judicial, las quejas presentadas por personas físicas con miras a la recuperación de los salarios están exentas del pago de tasas judiciales. Por otra parte, la Comisión toma nota de que la KVPU reitera que los trabajadores tienen dificultades para interponer los recursos judiciales a su disposición, debido a su falta de conocimientos jurídicos y al costo que supone la representación legal. La KVPU indica asimismo que la mayoría de las decisiones judiciales sobre la recuperación de los salarios atrasados no se han ejecutado. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto. Además, tomando nota de que el Gobierno indica que los proyectos de enmienda mencionados anteriormente, preparados por el Ministerio de Política Social, incluyen el establecimiento de un mecanismo para garantizar el pago de los salarios atrasados en caso de insolvencia del empleador, la Comisión pide al Gobierno que suministre información sobre los progresos realizados a este respecto.**

La práctica de los «salarios en mano». En sus últimos comentarios, la Comisión pidió al Gobierno que comunicara información sobre las medidas adoptadas para eliminar la práctica de obligar a los trabajadores a estar de acuerdo con el pago no declarado de salarios «en sobres», lo que se traduce en el impago de las contribuciones sociales correspondientes. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el Ministerio de Política Social elaboró proyectos de enmienda a la legislación vigente con el fin de contrarrestar la utilización de trabajadores no declarados, teniendo en cuenta las prácticas internacionales exitosas. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos realizados a este respecto.**

Artículos 5 a 8 del Convenio núm. 173. Créditos laborales de los trabajadores protegidos por medio de un privilegio. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el artículo 64 del Código del Procedimiento de Quiebra, de 2018, prevé que los créditos laborales derivados de la relación de trabajo se protegerán por medio de un privilegio y se satisfarán como cuestión prioritaria. **Tomando nota de que el artículo 2, 4), del Código del Procedimiento de Quiebra excluye a las empresas estatales de su aplicación, la Comisión pide al Gobierno que aclare la manera en que se protegen los créditos laborales de los trabajadores en el caso de las empresas estatales.**

Asistencia técnica de la OIT

La Comisión toma nota de que el país está recibiendo asistencia técnica de la Oficina en relación con las cuestiones planteadas en los comentarios actuales. **Espera que el Gobierno, en su próxima memoria, esté en condiciones de notificar progresos concretos hacia la aplicación plena y efectiva de los convenios ratificados sobre los salarios**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Uganda

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) (ratificación: 1963)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Artículo 3 del Convenio. Funcionamiento del mecanismo de fijación de los salarios mínimos. La Comisión recuerda que, tras la discusión de este caso ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en junio de 2014, había solicitado al Gobierno que proporcionara información sobre la reactivación anunciada de la Junta Consultiva sobre Salarios Mínimos y la ulterior fijación de un nuevo salario mínimo en el país. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que en 2015 se designó una Junta Consultiva sobre Salarios Mínimos, y que esta realizó un estudio exhaustivo de la economía con miras a prestar asesoramiento al Gobierno sobre la viabilidad de fijar un salario mínimo en el país y la forma que el salario mínimo debería adoptar. El Gobierno señala

asimismo que el informe de la Junta Consultiva se estaba discutiendo en el Gabinete. No obstante los progresos realizados con la reactivación del mecanismo de fijación de los salarios mínimos en 2015, la Comisión toma nota con **preocupación** de que el salario mínimo, que se fijó por última vez en 1984, aún debe ajustarse. **Por consiguiente, pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para revisar el nivel del salario mínimo sin demora. Recordando la importancia que reviste asegurar la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en todas las fases de este proceso, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la composición de la Junta Consultiva sobre Salarios Mínimos y sobre las consultas celebradas con los interlocutores sociales al revisar el nivel del salario mínimo.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) (ratificación: 1944)

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1982)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre salarios, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 26 (salario mínimo) y 95 (protección del salario) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas conjuntamente por la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en relación con la aplicación del Convenio núm. 26, recibidas el 1.º de octubre de 2020. La Comisión toma nota también de las observaciones de las siguientes organizaciones de trabajadores relativas a la aplicación de los Convenios núms. 26 y/o 95: la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), recibidas el 21 de agosto y 30 de septiembre de 2020; la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) y la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI), recibidas el 28 de agosto de 2020; la CTASI, recibidas el 30 de septiembre de 2020; la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), recibidas el 1.º de octubre de 2020; el Sindicato Nacional de Funcionarios y Funcionarias de Carrera Legislativa, Trabajadores y Trabajadoras de la Asamblea Nacional (SINFUCAN) y la CTASI, recibidas el 5 de octubre de 2020; y la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca de Venezuela (CBST-CCP), recibidas el 3 de diciembre de 2020.

Salario mínimo

Seguimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta (queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT)

Artículo 3 del Convenio núm. 26. Participación de los interlocutores sociales en la fijación del salario mínimo. La Comisión recuerda que en marzo de 2018, en el marco de la queja en virtud del artículo 26 de la Constitución alegando el incumplimiento del Convenio 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) por parte de la República Bolivariana de Venezuela, presentada por 33 delegados empleadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2015, el Consejo de Administración estableció una comisión de encuesta encargada de examinar las cuestiones objeto de la queja. La Comisión toma nota de que la comisión de encuesta finalizó su labor en septiembre de 2019 y que su informe fue presentado al Consejo de Administración, el cual tomó nota del mismo en su 337.ª reunión (octubre de 2019).

La Comisión toma nota del documento sometido al Consejo de Administración durante su 340.ª reunión de octubre de 2020 (GB.340/INS/13) con la respuesta del Gobierno al informe de la comisión de encuesta, así como de la discusión que tuvo lugar en el Consejo de Administración al respecto y que continuará en su próxima reunión de marzo de 2021. En dicha respuesta, el Gobierno indica no aceptar las recomendaciones de la comisión de encuesta al considerar que su eventual cumplimiento conllevaría la vulneración de la Constitución de la República, la separación de Poderes, la legalidad, la independencia, la soberanía y la autodeterminación de la República Bolivariana de Venezuela. No obstante, la Comisión observa que el Gobierno no hizo uso de la prerrogativa, que le brindaba la Constitución de la OIT —dentro de un plazo de tres meses de la recepción del informe—, de someter la queja a la Corte Internacional de Justicia. Por otra parte, la Comisión observa que el Gobierno expresa su predisposición a perfeccionar el cumplimiento de los convenios ratificados por el país con base a sugerencias constructivas de los órganos de control de la OIT y a recibir la asistencia técnica de la Oficina. La Comisión recuerda que, en ocasiones anteriores al dar seguimiento a recomendaciones de una comisión de encuesta, la Comisión ha observado que la Constitución de la OIT no sujeta los resultados de una comisión de encuesta al consentimiento del Estado concernido. Al respecto, la Comisión ha recordado que, en virtud del artículo 32 de la Constitución de la OIT la única autoridad competente que puede confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones de una comisión de encuesta es la Corte Internacional de Justicia. En consecuencia, un gobierno que ha optado por

no prevalecerse de la posibilidad de someter la cuestión a la Corte, ha de tener en cuenta las conclusiones y dar curso a las recomendaciones de la comisión de encuesta a la luz de los preceptos de la Constitución de la OIT.

La Comisión toma nota de las conclusiones de la comisión de encuesta relativas a los alegatos de aprobación sin consulta tripartita de los incrementos del salario mínimo (párrafos 437 a 442 del informe de la comisión de encuesta, en adelante, el informe). En particular, la comisión de encuesta concluye que: «De las informaciones recabadas se desprende el incumplimiento del Convenio núm. 26 por parte del Gobierno. Al respecto, además de los numerosos aumentos con relación a los cuales el Gobierno no aportó prueba concreta de consulta, en cuanto a las cartas remitidas por el Gobierno para justificar haber consultado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la Comisión considera que el mero envío de comunicaciones extemporáneas y/o genéricas, pidiendo en abstracto propuestas 'que tengan a bien hacer con relación al tema del salario mínimo' a seis meses vista, sin brindar información alguna sobre los métodos de fijación y aplicación previstos, no puede considerarse que cumple con lo dispuesto en el Convenio, que prevé obligaciones de consulta por el Gobierno con el fin de que sean efectivas» (párrafo 442 del informe).

La Comisión toma nota también de las recomendaciones de la comisión de encuesta (párrafos 495 a 497 del informe) en las que observó «con suma preocupación la ausencia de seguimiento dado a las recomendaciones previas de los órganos de control de la OIT sobre las cuestiones planteadas, así como la gravedad de la situación», y consideró que las autoridades concernidas debían dar aplicación a sus recomendaciones sin más demora y completar su cumplimiento a más tardar el 1.º de septiembre de 2020. La comisión de encuesta instó al Gobierno a acudir a la asistencia técnica de la OIT en relación con la aplicación de las recomendaciones. En relación con el tema de las consultas en materia de salario mínimo (párrafo 497, 3), i), del informe), la comisión de encuesta recomendó que se tomaran las medidas necesarias para el debido y efectivo cumplimiento de las obligaciones de consulta previstas en el Convenio núm. 26, así como el cese de la exclusión del diálogo social o de la consulta a FEDECAMARAS y a organizaciones sindicales no afines al Gobierno. En particular, la comisión de encuesta recomendó, mediante el diálogo tripartito con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, el establecimiento de procedimientos de consulta tripartita efectiva. A la luz de las graves deficiencias del diálogo social en el país y tomando en consideración que el propio Gobierno ha reconocido la necesidad de crear mecanismos de diálogo social, la comisión de encuesta aconsejó que se constituyeran a la mayor brevedad órganos u otras formas institucionalizadas de diálogo social para facilitar el cumplimiento de las obligaciones de consulta correspondientes.

Por último, la Comisión toma nota de que la comisión de encuesta recomendó la «creación y convocatoria a la mayor brevedad de las siguientes mesas de diálogo para acompañar la aplicación de las recomendaciones: i) una mesa de diálogo tripartito que incluya a todas las organizaciones representativas; ii) una mesa de diálogo entre las autoridades concernidas y FEDECAMARAS para las cuestiones relativas a esta última [...], y iii) otra mesa con las organizaciones de trabajadores representativas para tratar los temas que les conciernen específicamente». La comisión de encuesta consideró que, «antes de la reunión del Consejo de Administración de la OIT de marzo de 2020, las mesas deberían estar constituidas y contar con un cronograma de reuniones y una presidencia independiente que tenga la confianza de los mandantes tripartitos del país, así como, de solicitarlo cualquiera de los mandantes, la presencia y asistencia de la OIT» (párrafo 497, 4), del informe).

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de las constataciones de la comisión de encuesta en materia de falta de consulta por parte del Gobierno en relación con la fijación del salario mínimo en el país.

Por otra parte, en seguimiento a sus comentarios anteriores sobre este tema, la Comisión nota que el Gobierno se refiere en su memoria a las comunicaciones que envió en respuesta al informe de la comisión de encuesta. Además, el Gobierno indica que, entendiendo el impacto de la crisis sanitaria en el país, las realidades de los diferentes sectores económicos y sociales, y tomando en cuenta las opiniones públicas emanadas de las organizaciones de empleadores y trabajadores, realizó un segundo aumento del salario mínimo en el país en abril de 2020, en medio de la pandemia, y pese a la paralización de muchos sectores del país. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que tanto FEDECAMARAS y la OIE, como la CODESA, la CGT y la UNETE, la CTV, el SINFUCAN, la FAPUV y la CTASI señalan que los últimos incrementos del salario mínimo (enero y abril de 2020) han sido decididos nuevamente de manera unilateral e inconsulta por el Gobierno. FEDECAMARAS y la OIE señalan que, aun antes de la situación de emergencia sanitaria, no se observó avance alguno en la constitución de una mesa de diálogo tripartito y que ni esta ni ninguna otra de las recomendaciones de la comisión de encuesta que debían ser satisfechas en su totalidad antes de septiembre de 2020, han sido cumplidas parcial ni totalmente por el Gobierno. Varias de las organizaciones de trabajadores que enviaron observaciones a la Comisión señalan también que no se implementaron las recomendaciones de la comisión de encuesta en materia de diálogo social y consultas.

En este contexto, la Comisión deplora el incumplimiento por parte del Gobierno de sus obligaciones de consultas en relación con la fijación del salario mínimo en el país. **La Comisión insta firmemente al Gobierno a que tome sin demora las medidas necesarias, inclusive a través de las recomendaciones formuladas por**

la comisión de encuesta, para garantizar el pleno cumplimiento con el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información al respecto.

La Comisión es consciente de que el Consejo de Administración está examinando actualmente el seguimiento del informe de la Comisión de Encuesta. Habida cuenta de las graves violaciones de los derechos laborales que se han descrito anteriormente, del incumplimiento sistémico de varios convenios de la OIT y de la grave falta de cooperación de las autoridades venezolanas en lo que respecta a sus obligaciones, la Comisión considera que es fundamental que, en el contexto de las normas de la OIT, la situación en el país reciba atención plena y continua de la OIT y de su sistema de control a fin de que se adopten medidas firmes y eficaces que permitan dar cumplimiento a los convenios en cuestión en la legislación y en la práctica.

Protección del salario

Artículo 4 del Convenio núm. 95. «Cestaticket socialista». En sus comentarios anteriores, al tiempo que tomó nota de las observaciones de los interlocutores sociales, la Comisión examinó el sistema del «cestaticket socialista» (un beneficio de alimentación otorgado a los trabajadores por el empleador para proteger la capacidad adquisitiva de los trabajadores en materia alimentaria, establecido en el Decreto núm. 2066 de 2015; el decreto prevé varias modalidades de aplicación del beneficio, incluyendo con prestaciones en especie) y pidió al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para entablar sin demora un diálogo a nivel nacional que involucre a todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y que permita examinar posibles soluciones sostenibles en el tiempo, incluyendo todo ajuste necesario al sistema del «cestaticket socialista» con el fin de garantizar la plena conformidad con el artículo 4 del Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que cuando el «cestaticket socialista» se encuentre consagrado en convenciones colectivas de trabajo, la elección de las modalidades de cumplimiento se adoptará de común acuerdo entre las partes de dicha convención. El Gobierno añade que: i) las entidades de trabajo deberán orientar a sus trabajadores y trabajadoras sobre la correcta utilización de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, y ii) el pago y dotación de alimentación es adicional a lo que debe devengar el trabajador o trabajadora por concepto salarial; en ningún caso el pago del «cestaticket socialista» sustituye al pago del salario, ni parcial y menos aún en su totalidad. Por otro lado, la Comisión toma nota de las nuevas observaciones de las organizaciones de trabajadores sobre este tema, en las que siguen informando sobre las dificultades continuas encontradas en la aplicación de este sistema. En este contexto, la Comisión lamenta observar que el Gobierno no ha tomado medidas para entablar un diálogo a nivel nacional sobre estos temas, tal como se lo había pedido en sus comentarios anteriores. **Por lo tanto, la Comisión se ve obligada a reiterar su pedido al Gobierno para que tome todas las medidas necesarias para entablar sin demora un diálogo a nivel nacional que involucre a todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y que permita examinar posibles soluciones sostenibles en el tiempo, incluyendo todo ajuste necesario al sistema del «cestaticket socialista». La Comisión pide al Gobierno que proporcione información al respecto.**

Artículo 5. Pago electrónico del salario. La Comisión nota que en sus observaciones la CTV, la CTASI y la FAPUV señalan que se ha generalizado el pago electrónico del salario, con gravísimo inconveniente para los trabajadores cuando deben hacer pagos en efectivo y con dificultades insuperables en las muchas zonas donde no hay servicios bancarios, así como debido a que el sistema bancario impone límites al monto que se puede retirar en efectivo. La Comisión recuerda que el artículo 5 prevé que el salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado. Este mismo artículo autoriza ciertas excepciones cuando las establece la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o cuando el trabajador interesado acepta un procedimiento diferente. La Comisión recuerda también que ha considerado que el pago del salario por transferencia bancaria electrónica es compatible con el Convenio en la medida en que se cumplan las disposiciones del artículo 5 (Estudio General de 2003, Protección del salario, párrafo 84). No obstante, la Comisión considera que hay un problema de aplicación en la práctica cuando las circunstancias son tales que es difícil o imposible para el trabajador obtener en efectivo la suma correspondiente al salario, como lo denuncian las organizaciones de trabajadores en este caso. **La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para resolver ese problema y que proporcione información al respecto.**

Artículo 12. Retraso en el pago del salario. La Comisión nota que en sus observaciones la CTASI se refiere a varios casos de retraso en el pago del salario, en particular en el caso de trabajadores de la Asamblea Nacional. **Recordando la importancia del pago del salario a intervalos regulares, la Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios al respecto.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 26** (*Dominica, Eslovaquia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla, Sierra Leona, Zimbabwe*); el **Convenio núm. 95** (*Dominica, Ecuador, Kirguistán, República Unida de Tanzania, Sierra Leona, Uganda, República Bolivariana de Venezuela*); el **Convenio núm. 99** (*Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla, Zimbabwe*); el **Convenio núm. 131** (*Ecuador, Kirguistán, Uruguay*).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por los siguientes Estados en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm. 26** (*Turquía*); el **Convenio núm. 95** (*Malasia, Turquía*); el **Convenio núm. 99** (*Turquía*).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguientes Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 26** (*Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Islas Vírgenes Británicas y Montserrat*); **Convenio núm. 95** (*Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Montserrat, Nicaragua*); **Convenio núm. 99** (*Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Isla de Man y Jersey*).

Tiempo de trabajo

Haití

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) (ratificación: 1952)

Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) (ratificación: 1952)

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) (ratificación: 1952)

Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) (ratificación: 1958)

La Comisión toma nota de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados en materia de tiempo de trabajo, la Comisión estima que conviene examinar los Convenios núms. 1, 14, 30 y 106 en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP), recibidas el 29 de agosto de 2018, de la Asociación de Industrias de Haití (ADIH), recibidas el 31 de agosto de 2018, y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2018.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, mayo-junio de 2018)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (Comisión de la Conferencia), y de la repercusión de la misma, en particular, sobre la Ley relativa a la organización y reglamentación del trabajo con una duración de veinticuatro horas repartida en tres segmentos de ocho horas (en adelante, Ley sobre el Tiempo de Trabajo), de 2017, sobre la aplicación de los convenios ratificados en materia de tiempo de trabajo. En sus conclusiones, la Comisión de la Conferencia instó al Gobierno a que: i) revise, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, la conformidad del Código del Trabajo y de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo con los convenios de la OIT sobre el tiempo de trabajo que han sido ratificados; ii) fortalezca la inspección del trabajo y otros mecanismos de control del cumplimiento pertinentes para velar por que los trabajadores se beneficien de la protección que brindan los convenios; iii) informe a la Comisión de Expertos sobre estas medidas, y iv) recurra a la asistencia técnica de la OIT para abordar estas cuestiones.

La Comisión toma nota de que en el curso de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de la Conferencia, el Gobierno recordó que los convenios ratificados por Haití forman parte del cuerpo jurídico interno de conformidad con el artículo 276-2, de la Constitución haitiana, y por lo tanto están por encima de la legislación nacional en la jerarquía normativa y pueden invocarse sin reserva ante los tribunales. En seguimiento de las observaciones de la Comisión de Expertos acerca de la aplicación de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo, el Gobierno señaló que preveía celebrar consultas tripartitas para detectar y abordar principales dificultades encontradas a la hora de aplicar la ley, y adoptar ordenanzas o medidas reglamentarias en las que se indique el ámbito de aplicación correspondiente. Por otra parte, el Gobierno es consciente del retraso de la finalización del proceso de reforma del Código del Trabajo; las discusiones se entablaron en la oficina del Primer Ministro y proseguirán en un marco tripartito, con arreglo al Acuerdo de San José, de 21 de marzo de 2018, y a las recomendaciones de la Oficina.

Además, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CTSP lamenta la ausencia de progresos sobre las cuestiones relativas al tiempo de trabajo desde que tuvo lugar la discusión de la Comisión de la Conferencia. No obstante, la CTSP señala que se han retomado las discusiones sobre la reforma del Código del Trabajo. Además, la Comisión toma nota de que la ADIH confirma que, en agosto de 2018, se reanudaron las discusiones tripartitas sobre la reforma del Código del Trabajo. Según la ADIH, la Ley sobre el Tiempo de Trabajo debe ser derogada, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben ser consultadas sobre la aplicación de los convenios ratificados en la materia. La Comisión toma nota asimismo de que la CSI se refiere a la discusión del caso en el seno de la Comisión de la Conferencia y señala, en particular, que: i) la Ley sobre el Tiempo de Trabajo que liberaliza la reglamentación sobre este tema conlleva graves abusos; ii) esta ley ha sido adoptada sin consultas previas y al margen del proceso de negociación del nuevo Código del Trabajo, y iii) la situación se ha agravado por la falta de recursos de la inspección del trabajo. La CSI se refiere en particular a: i) los trabajadores en los sectores informal y doméstico que están sometidos a condiciones de trabajo indignas, tanto en lo que se refiere a la duración del tiempo de trabajo como en materia de derecho a vacaciones; ii) los agentes de seguridad y los trabajadores de empresas subcontratadas en el sector textil, donde cabe lamentar la ausencia de horarios de trabajos fijos y el rechazo al pago de las horas extraordinarias por parte de los empleadores, y iii) los trabajadores de las zonas francas de exportación que están particularmente expuestos a estos abusos. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios sobre el conjunto de estas observaciones.**

Por último la Comisión toma nota de la comunicación del Gobierno, recibida el 30 de octubre de 2018, en la cual informa a la Comisión que, a raíz de las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, ha solicitado la asistencia técnica de la Oficina con objeto, en particular, de que lo ayude a presentar las memorias debidas, impulsar los servicios de inspección, consolidar el diálogo social con miras a la aplicación de reformas sociales, así como a tratar otros puntos planteados por la Comisión de la Conferencia. El Gobierno señala asimismo que espera poder recibir esta asistencia técnica antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. **La Comisión espera que dicha asistencia pueda prestarse sin demora. La Comisión pide al Gobierno que transmita información detallada sobre los resultados de la asistencia técnica prevista, así como sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación efectiva en la legislación y en la práctica de los convenios ratificados en materia de tiempo de trabajo.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 1** (*Emiratos Árabes Unidos, Guinea Ecuatorial, República Bolivariana de Venezuela*); el **Convenio núm. 14** (*Viet Nam*); el **Convenio núm. 30** (*Guinea Ecuatorial*); el **Convenio núm. 47** (*Uzbekistán*); el **Convenio núm. 89** (*Emiratos Árabes Unidos*); el **Convenio núm. 101** (*Sierra Leona*); el **Convenio núm. 132** (*Azerbaiyán*); el **Convenio núm. 153** (*Ucrania, Uruguay*); el **Convenio núm. 171** (*Côte d'Ivoire*); el **Convenio núm. 175** (*Federación de Rusia, Guatemala*).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por los siguientes Estados en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm. 14** (*Turquía, Ucrania, Zimbabwe*); el **Convenio núm. 47** (*Ucrania*); el **Convenio núm. 106** (*Ucrania*); el **Convenio núm. 153** (*Turquía, República Bolivariana de Venezuela*).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguientes Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 1** (*Uruguay*); **Convenio núm. 14** (*Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Islas Vírgenes Británicas, Islas Malvinas (Falkland), Montserrat y Santa Elena, Uruguay*); **Convenio núm. 30** (*Uruguay*); **Convenio núm. 101** (*Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla e Isla de Man*); **Convenio núm. 106** (*Uruguay*); **Convenio núm. 132** (*Uruguay*).

Seguridad y salud en el trabajo

Belice

Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión desea señalar a la atención del Gobierno su observación general del 2015 con relación al presente Convenio, y en particular la solicitud de información contenida en el párrafo 30 de la misma.

La Comisión toma nota de la información que figura en la última memoria del Gobierno en el sentido de que el proyecto de ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) toma efectivamente en consideración todas las observaciones de la Comisión debido a que garantiza la protección eficaz de los trabajadores expuestos a las radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo. La Comisión también toma nota de que según la memoria del Gobierno en el proyecto de ley SST se incluyen disposiciones relativas a las dosis máximas admisibles de las radiaciones ionizantes, el empleo alternativo (especialmente para las mujeres embarazadas) y la prevención de la exposición laboral durante una emergencia. Además, según la información disponible, el proyecto de ley SST aún no ha sido adoptado debido a que existen preocupaciones de que puede resultar gravoso para los empleadores. La Comisión toma nota de que, a pesar de su solicitud anterior, el Gobierno no ha proporcionado la memoria detallada requerida. La Comisión desea subrayar que la indicación de que la nueva legislación se encuentra en proceso de adopción no libera al Gobierno de la obligación de garantizar la aplicación de las disposiciones del Convenio durante el periodo de transición y de suministrar esa información en su memoria. **La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información detallada sobre la aplicación del Convenio, incluida la nueva legislación, de haber sido adoptada y, en caso contrario, la manera en que el Gobierno garantiza la aplicación de las disposiciones del Convenio en la práctica. Además, solicita nuevamente al Gobierno que responda detalladamente a su observación anterior, redactada como sigue:**

Artículo 3, párrafo 1, y artículo 6, párrafo 2, del Convenio. Dosis máximas admisibles de radiaciones ionizantes. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno indicando que el 13 de marzo de 2009 fue reactivada la Junta Consultiva del Trabajo cuya función principal es encargarse de la revisión de la legislación nacional del trabajo. La Comisión toma nota de que en el Ministerio se está determinando cuál será el consultor que, junto con la Junta Consultora del Trabajo llevará a cabo la revisión de la legislación y de que los comentarios formulados por la Comisión se someterán ante la mencionada junta. **La Comisión espera que, en el curso de la revisión actual de la legislación nacional del trabajo, se tengan debidamente en cuenta los límites de exposición adoptados por la Comisión Internacional de Protección Radiológica con objeto de garantizar la protección efectiva de los trabajadores expuestos a las radiaciones ionizantes en el curso de sus labores.**

Artículo 14. Empleo alternativo. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno indicando que en la Ley del Trabajo no existen disposiciones que contemplen el traslado de las embarazadas de un trabajo que implica la exposición a radiaciones ionizantes, a otro trabajo. No obstante, la Comisión toma nota de la declaración del Gobierno, según la cual, la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, adoptada por el Gabinete el 9 de noviembre de 2004, puede proporcionar un marco adecuado para la elaboración de una legislación que pueda prever ese traslado y que esa legislación sea elaborada en consulta con la Junta Consultiva del Trabajo. **La Comisión espera que durante la revisión de la legislación nacional del trabajo que se lleva a cabo actualmente, se tenga debidamente en cuenta la necesidad de garantizar que se brinden oportunidades de empleo alternativas adecuadas que no impliquen una exposición a radiaciones ionizantes para los trabajadores que hubiesen acumulado una dosis efectiva más allá de la cual pueda derivarse un perjuicio inaceptable, así como para las mujeres embarazadas, que de otro modo podrían verse enfrentadas al dilema de que la protección de su salud signifique la pérdida de su empleo.**

Exposición ocupacional durante una emergencia. La Comisión toma nota de que en la Ley del Trabajo no existe una disposición que establezca las circunstancias en las que se autoriza una exposición excepcional. **La Comisión solicita al Gobierno que durante la revisión de la legislación nacional del trabajo que se lleva a cabo actualmente, se tenga debidamente en cuenta la necesidad de determinar las circunstancias en las que se autoriza una exposición excepcional, y que la protección tenga toda la eficacia posible contra los accidentes y durante las operaciones de emergencia, especialmente respecto del diseño y de las características de protección del lugar del trabajo y del equipo, y el desarrollo de intervenciones técnicas de emergencia, cuya utilización en situaciones de emergencia permita evitar la exposición de las personas a radiaciones ionizantes.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

China

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
(ratificación: 2007)

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
(ratificación: 2002)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST), la Comisión estima oportuno examinar los Convenios núms. 155 (SST) y 167 (SST en la construcción) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno sobre la aplicación de los Convenios núms. 155 y 167 a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación de estos Convenios sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año (véase el *artículo 11, c) y e)*, y la aplicación en la práctica del Convenio núm. 155, y el *artículo 35* y la aplicación en la práctica del Convenio núm. 167 más abajo), así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Medidas anti-COVID-19. La Comisión toma nota de la información contenida en la memoria complementaria del Gobierno relativa a las medidas de SST en el contexto de la pandemia de COVID-19, incluidas las medidas para fortalecer la prevención y la vigilancia durante la reanudación del trabajo en los proyectos de construcción y de ingeniería civil.

A. Disposiciones generales

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Artículo 11, c) y e), del Convenio. Elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión tomó nota anteriormente de los 26 393 casos de enfermedades profesionales notificados en 2013, incluidos 23 152 casos de neumoconiosis. En respuesta a su solicitud sobre las medidas concretas adoptadas para hacer frente a la neumoconiosis, la Comisión toma nota de la información contenida en la memoria del Gobierno relativa a diferentes medidas de prevención en materia de SST adoptadas en los últimos años, incluida la elaboración de planes de prevención y control de riesgos en las minas de carbón. La Comisión también toma nota con **interés** de la adopción, en 2019, de un Plan Nacional de Acción para la Prevención y el Control de la Neumoconiosis. A este respecto, la Comisión saluda con agrado la indicación del Gobierno en su memoria complementaria de que, en el periodo comprendido entre julio de 2019 y diciembre de 2020, diez departamentos y la Federación de Sindicatos de China han emitido conjuntamente el Aviso sobre la difusión del plan de acción mejorado para la prevención y el control de la neumoconiosis. El Gobierno hace referencia a los esfuerzos intensificados de los departamentos en cinco ámbitos, en particular la supervisión y el cumplimiento de la ley, y a los esfuerzos encaminados a promover el trato especial de los riesgos profesionales en industrias clave como la minería y la metalurgia, y a la realización de revisiones sobre la gestión en diversas industrias de los riesgos relacionados con el polvo. La Comisión toma nota además de la indicación del Gobierno en su memoria complementaria de que China ha publicado datos sobre las enfermedades profesionales a través de un boletín estadístico anual sobre el desarrollo de los servicios de salud pública. El Gobierno indica en relación con esto que en 2019 hubo 19 428 casos de enfermedades profesionales (incluidos 15 898 casos de neumoconiosis profesional), lo que representa una disminución en relación con los 23 497 casos de enfermedades profesionales registrados en 2018 (y 19 468 casos de neumoconiosis profesional). La Comisión toma nota además de que el Gobierno indica que, en 2019, se notificaron 44 609 accidentes del trabajo que conllevaron la muerte de 29 519 trabajadores. Toma debida nota de la indicación del Gobierno de que las cifras de 2019 representan una disminución del 33,5 por ciento del número de accidentes desde 2015, y del 34,1 por ciento del número de víctimas mortales. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando estadísticas sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales a nivel nacional. La Comisión pide al Gobierno asimismo que prosiga sus esfuerzos con respecto a la prevención de los accidentes del trabajo y de los casos de enfermedades profesionales, y que continúe comunicando información sobre las medidas de prevención concretas adoptadas a este respecto, incluidas las medidas adoptadas en la ejecución del Plan Nacional de Acción para la Prevención y el Control de la Neumoconiosis y el impacto de dichas medidas.**

B. Protección en ramas específicas de actividad

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)

Artículo 8 del Convenio. Cooperación entre dos o más empleadores que realizan actividades simultáneamente en una misma obra. La Comisión tomó nota anteriormente del artículo 24 del Reglamento administrativo sobre seguridad en el trabajo en los proyectos de construcción, que prevé que el contratista principal será responsable de la seguridad laboral general en la obra. Cuando el principal contratista subcontrate un proyecto de construcción a cualquier otra entidad, estipulará explícitamente sus respectivos

derechos y obligaciones en relación con la seguridad en el trabajo. El contratista principal y el subcontratista tendrán una responsabilidad conjunta y solidaria respecto de la seguridad del proyecto subcontratado y compartirán las obligaciones y responsabilidades. La Comisión tomó nota asimismo de que el Gobierno identificó la inadecuación de la rendición de cuentas y la responsabilidad como un factor que contribuye a la elevada tasa de accidentes en el sector de la construcción, y pidió información sobre la aplicación del artículo 24 en la práctica.

La Comisión toma nota de las estadísticas proporcionadas por el Gobierno, en respuesta a la solicitud anterior de la Comisión, relativas al cumplimiento de la legislación en la industria de la construcción en general. El Gobierno hace referencia a la adopción de la Opinión sobre la mayor aceleración del desarrollo de la contratación general de proyectos (núm. 93, 2016), que prevé que las empresas contratistas de proyectos podrán subcontratar directamente el trabajo de diseño o de construcción a las empresas que tengan las calificaciones correspondientes, pero la empresa contratista general será plenamente responsable, entre otras cosas, de la calidad y seguridad del proyecto de conformidad con el contrato firmado con la entidad de construcción. El Gobierno indica asimismo que el Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano-Rural publicó un Aviso sobre medidas de gestión para la evaluación y el castigo de la concesión de contratos y la contratación de proyectos de construcción (núm. 1, 2019), que identificó violaciones relativas a la concesión ilegal de contratos, la subcontratación y la subcontratación ilegal, y estableció asimismo normas para la investigación y el castigo. El Gobierno indica además que las medidas para la administración de la subcontratación para la construcción de viviendas y los proyectos de infraestructura municipal (Decreto núm. 47 del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano-Rural) se revisó en 2019, y prevé que el contratista de un proyecto, a través de la subcontratación, deberá tener las calificaciones necesarias para el trabajo requerido, y acatar las medidas de gestión de la seguridad en el trabajo del contratista principal en la obra. La Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 8, 1), a), del Convenio, cuando dos o más empleadores realizan actividades simultáneamente en una obra, el contratista principal, u otra persona u organismo que ejerza un control efectivo o tenga la responsabilidad principal sobre el conjunto de las actividades de la obra, deberá encargarse de coordinar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud y, en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, de velar por su cumplimiento; y que, de conformidad con el artículo 8, 1), c) cada empleador seguirá siendo responsable de la aplicación de las medidas prescritas a los trabajadores bajo su autoridad. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre las medidas que está adoptando para garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud establecidas bajo la responsabilidad del contratista principal, siempre que dos o más empleadores realicen actividades simultáneamente en una obra, en particular en lo referente a las obras con varios niveles de subcontratación. Tomando nota de la información general suministrada, la Comisión pide una vez más información detallada sobre la aplicación del artículo 24 del Reglamento administrativo sobre seguridad en el trabajo en los proyectos de construcción, en la práctica, incluidas las inspecciones llevadas a cabo, las violaciones detectadas y las sanciones impuestas por incumplimiento, incluidas las multas recaudadas y los procedimientos iniciados. La Comisión solicita que esta información detallada indique con qué frecuencia el contratista principal, con independencia del subcontratista, es sujeto de medidas de ejecución.**

Artículo 18, 1). Trabajo en alturas, incluidos los tejados. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno, en respuesta a la solicitud anterior de la Comisión, de que las caídas desde alturas son el principal tipo de accidente en la construcción, las cuales representaron el 52,2 por ciento del total de accidentes en 2018. El Gobierno indica que la supervisión del equipo de protección personal (como los cinturones de seguridad) se fortalecerá a fin de prevenir dichas caídas, y que, en 2019, el Ministerio de Vivienda y de Desarrollo Urbano-Rural, junto con la Administración del Estado para la Reglamentación del Mercado y el Ministerio de Gestión de Situaciones de Emergencia, publicó el Aviso sobre el fortalecimiento de la supervisión y la gestión en relación con el equipo de protección personal. El Gobierno también indica que está adoptando medidas para fortalecer la supervisión de los proyectos considerados de mayor riesgo, entre ellos los que conllevan trabajo en alturas, incluida la elaboración de normas de aplicación detalladas relativas a tales proyectos y la realización de inspecciones específicas. **La Comisión insta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para hacer cumplir las medidas de seguridad aplicables al trabajo en alturas, y para promover la utilización de equipo de seguridad en todas las obras. Pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas de control aplicadas a este respecto, y sobre el número de accidentes del trabajo notificados (incluido el número de accidentes mortales y graves) debidos a caídas desde alturas, así como el número y naturaleza de las infracciones detectadas y las sanciones impuestas por incumplimientos.**

Artículo 35. Cumplimiento efectivo de las disposiciones del Convenio y aplicación en la práctica. La Comisión tomó nota anteriormente de la identificación del Gobierno de los factores que contribuyen a los accidentes en el sector de la construcción, incluida la falta de normas uniformes en el sector de la construcción; un régimen de propiedad empresarial inadecuado con respecto a la rendición de cuentas y la responsabilidad; la falta de esmero en la eliminación de los riesgos ocultos en los lugares de trabajo, y la insuficiencia de las investigaciones y las sanciones consecutivas a los accidentes del trabajo. Tomó nota de que, en 2018, la industria de la construcción fue, por noveno año consecutivo, el sector que registró el mayor número de accidentes del trabajo.

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno, en respuesta a su solicitud anterior, acerca de las medidas adoptadas por el Ministerio de Vivienda y Desarrollo Rural-Urbano a fin de mejorar la aplicación del Convenio, en particular: i) medidas encaminadas a fortalecer las inspecciones de la seguridad en el sector de la construcción, incluida la eliminación de más de 360 000 riesgos potenciales para la seguridad en las obras y la suspensión de licencias de 164 empresas en 2018; ii) la mejora de la reglamentación del mercado de la construcción para hacer frente a la subcontratación ilegal; iii) un aumento de la concientización acerca de la seguridad en la construcción y la formación en materia de seguridad para los trabajadores de la construcción, y iv) el establecimiento de un sistema nacional de información sobre la seguridad en la construcción, a fin de promover la supervisión, la colaboración y el intercambio de información. El Gobierno indica que los departamentos encargados de la vivienda y de la construcción urbano-rural a todos los niveles inspeccionaron 320 155 proyectos, investigaron 11 302 actividades ilícitas, penalizaron a 8 161 empresas e impusieron multas de aproximadamente 102 millones de yuanes (aproximadamente 15 513 000 dólares de los Estados Unidos). En 2018, se registraron 734 accidentes relacionados con la seguridad en el trabajo en proyectos de viviendas y municipales en todo el país, en los que perdieron la vida 840 trabajadores. Con respecto a esto, la Comisión toma nota con **preocupación** de la declaración del Gobierno de que esto representa un incremento del 4,1 por ciento del número de víctimas mortales a causa de accidentes en el sector entre 2017 y 2018. La principal causa de los accidentes fueron las caídas desde alturas, la caída de objetos, los accidentes mecánicos y los accidentes relacionados con grúas. Toma nota asimismo de que, en 2018, se notificaron 983 casos de enfermedades profesionales en el sector de la construcción, en su mayoría relacionadas con proyectos de ingeniería civil (827 casos). En relación con sus comentarios anteriores sobre el Convenio núm. 155, la Comisión toma nota de que la principal enfermedad profesional en el sector de la construcción fue la neumoconiosis. En su memoria complementaria, el Gobierno se refiere asimismo a las medidas adoptadas para aumentar la rendición de cuentas del personal responsable. El Gobierno hace referencia además a una investigación a gran escala llevada a cabo en 2019, en cuyo marco se llevaron a cabo las inspecciones aleatorias de 163 446 proyectos, las investigaciones de 351 677 riesgos potenciales para la seguridad, y la emisión de 58 888 avisos relativos a la rectificación con plazos, de 304 propuestas de cumplimiento de la ley, y de 6 437 avisos de suspensión de trabajos o de suspensiones de negocios. **La Comisión insta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para garantizar la aplicación del Convenio en la práctica, y a que siga proporcionando información sobre las medidas concretas adoptadas a fin de reducir el número de accidentes mortales en el sector. Insta asimismo al Gobierno a que continúe adoptando medidas para garantizar el cumplimiento efectivo del Convenio a través de la prestación de servicios de inspección adecuados en el sector, así como de sanciones y medidas correctivas adecuadas. Por último, la Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, incluido el número y la naturaleza de las contravenciones notificadas y las medidas adoptadas para hacer frente a las mismas, el número de sanciones y medidas correctivas aplicadas, y el número, la naturaleza y la causa de los accidentes del trabajo y de los casos de enfermedades profesionales notificados.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Comoras

Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13) (ratificación: 1978)

Artículos 1, 2 y 3 del Convenio. Prohibición del empleo de cerusa y de sulfato de plomo en los trabajos de pintura interior de los edificios. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en su memoria, según la cual no hay ninguna disposición particular en la ley nacional que aplique las disposiciones de este convenio, pero el Código del Trabajo proporciona indicaciones generales para medidas que irían en esta dirección. **La Comisión espera que, en su próxima memoria, el Gobierno pueda proporcionar información precisa sobre las medidas adoptadas, tanto en la legislación como en la práctica, para reglamentar el empleo de cerusa y de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga estos pigmentos, de conformidad con las disposiciones del Convenio.**

Aplicación en la práctica. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que no existe ningún informe de los servicios de inspección que proporcione información sobre la manera en que el Convenio se aplica en la práctica o que facilite datos estadísticos en relación con esto. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información, cuando esté disponible, sobre la aplicación del Convenio en la práctica, incluida información estadística sobre los casos de saturnismo entre los obreros pintores, indicando en particular la morbilidad y la mortalidad debidas al saturnismo.**

Guyana

Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139) (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al

Gobierno de que si antes de 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión toma nota de que el proyecto de reglamento de 31 de enero de 2003 sobre la utilización sin riesgos de productos químicos en el trabajo se está examinando. Además, toma nota de la declaración el Gobierno según la cual este proyecto de reglamento prevé la protección contra el cáncer profesional y remite a la norma internacional establecida para los límites de exposición por la Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales. Asimismo, la Comisión toma nota de que el capítulo 3.6 del anexo 2 del proyecto contiene reglas aplicables en materia de efectos cancerígenos. También toma nota de la declaración del Gobierno, según la cual este proyecto debería prever exámenes médicos. Espera que el reglamento se adopte próximamente y que garantice la aplicación del Convenio y prevea exámenes médicos o biológicos u otras pruebas o investigaciones, durante y después del empleo, de conformidad con el *artículo 5 del Convenio*. **La Comisión ruega al Gobierno que en su próxima memoria proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación del Convenio y que transmita una copia de este reglamento una vez que se haya adoptado.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Sierra Leona

Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119) (ratificación: 1964)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Desde hace algunos años, la Comisión ha venido señalando a la atención del Gobierno el hecho de que la legislación nacional no contiene disposición alguna que dé efecto a la parte II del Convenio (prohibición de venta, arrendamiento, cesión a cualquier otro título y exposición de máquinas desprovistas de dispositivos adecuados de protección) y no establece la plena aplicación del *artículo 17 del Convenio* (que se aplica a todos los sectores de actividad económica), por cuanto no es aplicable a determinadas ramas de actividad, entre otras, los transportes marítimo, aéreo o terrestre y las minas.

Desde 1979, en respuesta a los comentarios de la Comisión, el Gobierno venía indicando en sus memorias que se encontraba en proceso de redacción un proyecto de ley que revisaba la Ley de Fábricas de 1974, que contenía disposiciones que estaban en consonancia con las del Convenio y que se aplicaría a todos los sectores de actividad económica. En su última memoria (recibida en 1986), el Gobierno indica que la comisión parlamentaria competente había examinado el proyecto de ley de fábricas de 1985 y que iba a someterse al Parlamento para su adopción.

Con su memoria para el periodo que finaliza el 30 de junio de 1991, el Gobierno comunicó una copia de los extractos del proyecto de ley de fábricas con el contenido de las disposiciones que deberían dar efecto a la parte II del Convenio. En relación con esto, se solicitó al Gobierno que indicara en qué fase del procedimiento legislativo se encontraba el proyecto de ley y qué organismo tenía a su cargo el proceso de examen del mismo. **Al no haber comunicado el Gobierno información alguna al respecto, la Comisión expresa nuevamente la esperanza de que se adopte en un futuro cercano el mencionado proyecto de ley y solicita al Gobierno que envíe una copia de este texto en cuanto haya sido adoptado.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Turquía

Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)
(ratificación: 1968)

Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119) (ratificación: 1967)

Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) (ratificación: 1975)

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
(ratificación: 2005)

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
(ratificación: 2005)

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
(ratificación: 2015)

Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) (ratificación: 2015)

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) (ratificación: 2014)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST), la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 115 (protección contra las radiaciones), 119 (protección de la maquinaria), 127 (peso máximo), 155 (seguridad y salud de los trabajadores), 161 (servicios de salud en el trabajo), 167 (SST en la construcción), 176 (SST en las minas) y 187 (marco promocional para la SST) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020).

La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK) sobre la aplicación de los Convenios núms. 155 y 161, recibidas el 31 de agosto de 2020, de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre la aplicación de los Convenios núms. 155, 167, 176 y 187, recibidas el 16 de septiembre de 2020, de las observaciones de la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK) sobre la aplicación de los Convenios núms. 115, 119, 127, 155, 161, 167, 176 y 187, recibidas el 29 de septiembre de 2020, y de las observaciones de la Confederación de sindicatos de la Administración Pública (MEMUR-SEN) sobre la aplicación del Convenio núm. 155, transmitidas con la memoria complementaria del Gobierno. Además, la Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno a las observaciones de la CSI y de la KESK, recibidas el 4 de noviembre de 2020. La Comisión procedió a examinar la aplicación de los Convenios núms. 115, 119, 127, 155, 161, 167, 176 y 187 sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno y de los interlocutores sociales este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Medidas adoptadas en el contexto de la pandemia de COVID-19. La Comisión toma nota de las observaciones de la TISK sobre las medidas adoptadas en respuesta a la pandemia de COVID-19, incluida la difusión de información general y sectorial sobre SST y la COVID-19 por parte de la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de las medidas adoptadas por las organizaciones de empleadores y sus empresas afiliadas en los sectores del metal y el textil, como la distribución de equipo de protección personal. La Comisión también toma nota de las observaciones de la CSI en las que se alega que los contagios y las muertes debidas a la COVID-19 han pasado a ser de manera preocupante predominantes en las fábricas. A este respecto, la CSI se refiere a: i) la situación en una empresa pesquera en la que más de 1 000 empleados trabajan presuntamente sin medidas preventivas, y ii) la presunta falta de medidas preventivas y de protección para los trabajadores del sector de la construcción, y el despido de trabajadores que plantean preocupaciones sobre cuestiones de SST. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CSI sobre las medidas que ha adoptado en el contexto de la COVID-19, incluidos los cambios legislativos y el suministro de material de orientación, teniendo en cuenta las prácticas comparativas. El Gobierno afirma que las autoridades competentes han llevado a cabo los procedimientos necesarios en relación con determinadas denuncias debidamente presentadas por los empleados. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre los avances a este respecto, incluidas las medidas adoptadas para garantizar la aplicación en la práctica de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo ratificados en el contexto de la COVID-19.**

La Comisión toma nota de las observaciones de la TISK, transmitidas con la memoria del Gobierno en 2019 sobre los Convenios núms. 115, 119, 127, 155, 161 y 187.

Artículos 2, 3, 4, 3), a), y 5 del Convenio núm. 187, artículos 4, 7 y 8 del Convenio núm. 155, artículo 1 del Convenio núm. 115, artículo 16 del Convenio núm. 119, artículo 8 del Convenio núm. 127, artículos 2 y 4 del Convenio núm. 161, artículo 3 del Convenio núm. 167 y artículo 3 del Convenio núm. 176. Mejora continua de la

seguridad y la salud en el trabajo (SST) en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores y el órgano consultivo tripartito nacional. Política y programa nacional de SST. La Comisión tomó nota anteriormente de la indicación del Gobierno de que el Consejo Nacional tripartito de Seguridad y Salud en el Trabajo (Consejo Nacional de SST) se reunió dos veces al año, y tuvo el objetivo de asesorar al Ministerio de la Familia, el Trabajo y la Seguridad Social y al Gobierno sobre la elaboración de políticas y estrategias para mejorar las condiciones de SST. También tomó nota de la adopción de la Política nacional de SST (III) y del Plan de acción nacional para 2014-2018, que incluyó objetivos relacionados con el desarrollo de un sistema de estadísticas y registro de accidentes y enfermedades profesionales y la mejora del rendimiento de los servicios de salud en el trabajo.

La Comisión toma nota con **preocupación** de la indicación del Gobierno en su memoria de que la última reunión del Consejo Nacional de SST se celebró en junio de 2018 y de que aún está pendiente la revisión de la Política nacional de SST y el Plan de acción para 2014-2018, así como la adopción de una nueva política y plan de acción de SST para 2019-2023. La Comisión recuerda que en el anterior reglamento del Consejo Nacional de SST de 2013 se especificaba que su composición incluía 13 representantes de los interlocutores sociales (y 13 de las instituciones públicas), y toma nota de la indicación del Gobierno de que, de conformidad con el Decreto-ley núm. 703 de 2018, el Consejo Nacional de SST se reorganizará y sus nuevos miembros serán nombrados por el Presidente. A este respecto, la Comisión toma nota de la preocupación de la KESK de que no se haya celebrado ninguna reunión del Consejo Nacional de SST desde 2018, lo que se confirma en la respuesta del Gobierno. La Comisión también toma nota de la observación de la MEMUR-SEN sobre la necesidad de mecanismos de diálogo social para establecer una lista de enfermedades profesionales. El Gobierno también proporciona información, en respuesta a la solicitud de la Comisión, sobre los progresos realizados en relación con los indicadores anuales de resultados en cada uno de los siete objetivos establecidos en el Plan de acción nacional 2014-2018. La Comisión toma nota además de la referencia del Gobierno a las reuniones y consultas tripartitas con representantes de los sectores de la construcción y la minería, y de las observaciones formuladas por la TISK sobre la aplicación del Convenio núm. 155, en las que se afirma que se están adoptando medidas para mejorar el diálogo social en el ámbito de la SST. No obstante, la Comisión toma nota de la observación de la KESK de que aún no se ha aprobado el Plan de acción nacional 2019-2023. **La Comisión solicita al Gobierno que facilite información sobre la revisión emprendida de la Política y Plan de acción nacionales de SST para 2014-2018, incluida la evaluación de los progresos realizados con los indicadores de rendimiento. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la formulación y la adopción de una nueva política y un nuevo programa de SST para el periodo siguiente. Pide al Gobierno que facilite información sobre las consultas celebradas a este respecto con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. La Comisión pide además al Gobierno que facilite información sobre el restablecimiento del Consejo Nacional de SST y que indique si incluye a representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Por último, la Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios respecto a las observaciones de la MEMUR-SEN sobre la necesidad de establecer una lista de enfermedades profesionales en consulta con los interlocutores sociales.**

Artículos 2 y 3 del Convenio núm. 187 y artículo 4 del Convenio núm. 155. La prevención como objetivo de la política nacional de SST. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de las medidas propuestas en el documento de política nacional de SST III (2014-2018) para reducir los accidentes laborales en los sectores del metal, la construcción y la minería.

La Comisión saluda la información detallada proporcionada por el Gobierno, en respuesta a su solicitud, sobre la aplicación en la práctica de los Convenios núms. 167 y 176, incluido el número de accidentes de trabajo y de accidentes de trabajo mortales. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que, si bien no se han alcanzado los niveles deseados en los indicadores del desempeño que figuran en el documento de política nacional III (2014-2018), prosiguen los esfuerzos para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. El Gobierno declara que está previsto revisar los objetivos e indicadores pertinentes en la preparación del Plan de acción 2019-2023 para prever medidas eficaces, tras la reestructuración del Consejo Nacional de SST. A este respecto, la Comisión también saluda la información proporcionada por el Gobierno en relación con varias actividades en el sector de la construcción para reducir los accidentes laborales y la referencia del Gobierno a la inminente puesta en marcha de un importante proyecto para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en el sector minero. Además, la Comisión toma nota de las observaciones de la TISK acerca de la publicación de dos comunicaciones sobre accidentes industriales graves en junio y julio de 2020. No obstante, la Comisión toma nota con **preocupación** de la indicación del Gobierno de que, en 2017, se produjeron 587 accidentes laborales mortales en el sector de la construcción y 86 en el sector minero. La Comisión observa también que, según la CSI, el número de accidentes laborales mortales ha aumentado en 2020 en comparación con 2019, siendo las principales causas de las muertes el síndrome de aplastamiento, los incidentes relacionados con el tráfico y las caídas. A este respecto, la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno, según la cual el número de accidentes no debe examinarse de forma aislada, sino que debe evaluarse a lo largo de los años, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo en materia de SST y el número de empleados en el país. La MEMUR-SEN también alega la existencia de insuficiencias en relación con diversos aspectos del sistema nacional de SST, y un elevado número de accidentes laborales por día. **La Comisión pide al Gobierno que comuniqué sus**

comentarios respecto a las observaciones de la MEMUR-SEN. La Comisión también pide al Gobierno que siga adoptando medidas para reducir los accidentes laborales en los sectores y lugares de trabajo en que los trabajadores están particularmente expuestos a riesgos (en particular en los sectores del metal, la minería y la construcción y en el que los trabajadores utilizan la maquinaria). Pide al Gobierno que siga proporcionando información detallada sobre el número de accidentes laborales, incluidos los accidentes mortales, en todos los sectores y lugares de trabajo. También pide al Gobierno que proporcione información sobre las enfermedades profesionales, incluido el número de casos de enfermedades profesionales registrados y, de ser posible, desglosada por sector, grupo y sexo.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Ucrania

Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139) (ratificación: 2010)

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (ratificación: 2012)

Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) (ratificación: 2011)

A fin de proporcionar una visión global de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), la Comisión considera apropiado examinar conjuntamente los Convenios núm. 139 (sobre cáncer profesional), núm. 155 (sobre seguridad y salud de los trabajadores) y núm. 176 (sobre seguridad y salud en las minas).

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre la aplicación de los Convenios núms. 155 y 176, recibidas el 16 de septiembre de 2020, en las que se alega que se necesitan más medidas de prevención y de protección destinadas a los trabajadores a fin de evitar la propagación de la COVID-19 y que los equipos de protección personal escasean en todo el país y, especialmente, en el sector de la atención de salud y en el sector minero. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto.**

La Comisión también toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU) sobre la aplicación de los Convenios núms. 155 y 176, recibidas en 2019.

A. Disposiciones generales

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Artículo 11, c), del Convenio. Notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La Comisión toma nota de que, según las observaciones de la KVPU, los empleadores no siguen en la práctica los procedimientos de notificación establecidos en la Decisión núm. 337 del Consejo de Ministros de Ucrania, de 17 de abril de 2019, por la que se aprueba el Procedimiento para la investigación y el registro de accidentes y enfermedades profesionales. La KVPU alega que los empleadores infringieron los plazos para la notificación de los accidentes en 120 casos de los 209 registrados por el Servicio Estatal de Trabajo (SLS) en el primer semestre de 2019. **La Comisión pide al Gobierno que formule sus observaciones al respecto y que adopte las medidas necesarias para garantizar que la Decisión núm. 337 se aplique plenamente en la práctica con miras a asegurar la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales por parte de los empleadores.**

B. Protección ante riesgos específicos

Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)

Artículos 2, 3 y 4 del Convenio. Sustitución de sustancias y agentes cancerígenos, medidas que deben tomarse para proteger a los trabajadores, establecimiento de un sistema de registro y suministro de información. La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no responde a sus observaciones anteriores sobre las cuestiones cubiertas por los artículos 2 (sustitución de sustancias y agentes cancerígenos), 3 (medidas adoptadas para proteger a los trabajadores y para el establecimiento de un registro) y 4 (suministro a los trabajadores de información sobre los peligros que presentan las sustancias y las medidas que hayan de aplicarse) del Convenio. La Comisión también toma nota con **preocupación** de que el Gobierno: 1) reitera las dificultades planteadas anteriormente para la aplicación en la práctica de dichos artículos, incluida la falta de financiación, lo que ha dado lugar a que no se hayan adoptado medidas para sustituir las sustancias y agentes cancerígenos por sustancias o agentes no cancerígenos o menos nocivos, y no exista un sistema adecuado para registrar el número de trabajadores expuestos a sustancias y agentes cancerígenos, y 2) señala que actualmente no hay medidas especiales para garantizar que los trabajadores que han estado, están o pueden estar expuestos a sustancias y agentes cancerígenos reciban toda la información posible sobre los peligros que entrañan y las medidas que deberían adoptarse. **Teniendo en cuenta las dificultades planteadas, la Comisión insta al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para asegurar que se**

dé pleno cumplimiento a los artículos 2, 3 y 4 del Convenio en un futuro próximo, y le pide que transmita información sobre las medidas adoptadas a este respecto.

C. Protección en ramas de actividad específicas

Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)

Artículos 5, 1); 2), e), y 16 del Convenio. *Supervisión de la seguridad y la salud en las minas, suspensión de las actividades mineras, medidas correctivas y aplicación de la ley.* En respuesta a sus observaciones anteriores sobre las inspecciones realizadas en las minas, la Comisión toma nota de las estadísticas proporcionadas en la memoria del Gobierno en relación con el número de inspecciones realizadas, infracciones detectadas y el monto total de las multas impuestas. La Comisión también toma nota de las observaciones de la KVPU, en las que se afirma que la aplicación de la Ley núm. 877-V de 2007 sobre los principios fundamentales de la supervisión y el control estatal de la actividad económica restringe la inspección en las minas. La KVPU también se refiere a que en 2017-2018 se produjeron, con un año de diferencia, dos accidentes mortales en el mismo lugar de trabajo de la mina, debido al incumplimiento de una orden que prohibía el uso de determinado equipo, dictada por el tribunal administrativo a raíz de una solicitud del Servicio Estatal del Trabajo (SLS). **La Comisión pide al Gobierno que, en relación con sus comentarios relativos a las restricciones de las facultades de los inspectores del trabajo, adoptadas en 2020 en virtud del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), adopte todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones de este convenio, de conformidad con el artículo 16. En este sentido, la Comisión pide al Gobierno que siga facilitando estadísticas sobre las infracciones detectadas durante las inspecciones, así como información detallada sobre las medidas adoptadas por los inspectores en esos casos, incluidas las sanciones impuestas y otras medidas correctivas. Además, la Comisión pide al Gobierno que proporcione más información sobre la aplicación en la práctica del artículo 5, 2), e), en relación con la facultad de las autoridades competentes de suspender o restringir las actividades mineras por motivos de seguridad y salud, en tanto no se hayan corregido las circunstancias causantes de la suspensión o la restricción.**

Artículos 5, 2), c) y d); 7 y 10, d). *Disposiciones para eliminar o reducir al mínimo los riesgos para la seguridad y la salud presentes en las minas. Procedimientos para la investigación de accidentes mortales y graves, y para la compilación y publicación de estadísticas. Medidas correctivas apropiadas y medidas adoptadas para prevenir futuros accidentes por los empleadores como resultado de las investigaciones.* En relación con sus observaciones anteriores, la Comisión toma nota de la referencia del Gobierno al procedimiento de investigación de accidentes en las empresas de la industria del carbón, en aplicación de la Decisión núm. 337 del Consejo de Ministros de Ucrania, de 17 de abril de 2019, por la que se aprueba el Procedimiento de investigación y registro de accidentes y enfermedades profesionales. La Comisión toma nota, no obstante, de que, según el Gobierno, siguen pendientes el 23 por ciento de las investigaciones encomendadas en 2018, junto con el 5 por ciento de las encomendadas en 2017 y otro 5 por ciento de 2016, debido principalmente a la falta de conclusiones que deberían derivarse del procedimiento de investigación. La KVPU también alega que, en la práctica, no se siguen los procedimientos de notificación establecidos para los accidentes y enfermedades profesionales. En cuanto a las medidas adoptadas para abordar las causas de esos accidentes, el Gobierno indica que la SLS estableció un comité para examinar los documentos normativos sobre la eliminación de gases, la ventilación y la lucha contra los fenómenos gasodinámicos, pero no hace referencia a las medidas adoptadas en las minas en general. Sin embargo, la Comisión toma nota de las observaciones de la CSI, en las que se señala que en el sector minero la tasa de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales es elevada, y se alega que las muertes y las enfermedades relacionadas con el trabajo en la minería se subestiman debido a la escasez de datos sobre el sector. La CSI también alega que, según el SLS, el 68,7 por ciento de los trabajadores de la minería han estado trabajando en condiciones que no cumplen con las normas sanitarias y de higiene, ya que el 53,5 por ciento trabajan con excesivo polvo, el 42,3 por ciento con excesivo ruido, el 14,2 por ciento con demasiadas vibraciones, y el 9,8 por ciento con una exposición excesiva a productos químicos nocivos. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios sobre las observaciones de la CSI. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar el pleno cumplimiento del artículo 10, d), del Convenio, en virtud del cual se exige que los empleadores garanticen que se investiguen todos los accidentes e incidentes peligrosos y que se adopten en la práctica las medidas correctivas apropiadas. En lo que respecta al artículo 5, 2), d), sobre la compilación y publicación de estadísticas de accidentes, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos, la Comisión se remite a sus comentarios adoptados en 2020 en relación con el artículo 11, c), del Convenio núm. 155. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información más detallada sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación, en las minas, de los deberes de los empleadores que figuran en los artículos 7 y 10.**

Artículo 5, 2), f). *Derechos de los trabajadores y de sus representantes a ser consultados y a participar en las medidas relativas a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.* En relación con sus observaciones anteriores sobre los procedimientos para aplicar los derechos de los trabajadores y sus representantes a ser consultados y a participar en las medidas de SST (artículo 5, 2), f)), la Comisión observa que el artículo 42 de la Ley de Protección del Trabajo establece que los representantes de la SST pueden solicitar asistencia a los

órganos encargados de la supervisión estatal de la SST y tienen derecho a participar y a formular propuestas adecuadas durante las inspecciones. No obstante, la Comisión también toma nota de las observaciones de la KVPU, en las que se alega que la legislación nacional no prevé procedimientos obligatorios y documentados para garantizar formas reales de participación de los representantes de los trabajadores y sus representantes en las consultas sobre la SST en el lugar de trabajo. ***La Comisión pide al Gobierno que transmita sus observaciones al respecto y que proporcione más información sobre el establecimiento de procedimientos eficaces para garantizar la aplicación de los derechos de los trabajadores y de sus representantes a ser consultados sobre cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y a participar en las medidas relativas a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, conforme a las disposiciones del artículo.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2022.]

Uruguay

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
(ratificación: 1988)

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
(ratificación: 1988)

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 1995)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST), la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núm. 155 (SST), 161 (servicios de salud en el trabajo) y 162 (asbesto) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020), en la que proporciona información sobre las medidas adoptadas para atender la situación de emergencia sanitaria en el contexto de la pandemia de COVID-19.

Medidas relacionadas con la COVID-19. La Comisión valora los esfuerzos desplegados por el Gobierno para proporcionar información sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) adoptadas por el Gobierno en el contexto de la pandemia de COVID-19, en especial la aprobación de varios decretos y resoluciones relacionados con la SST. La Comisión toma nota en particular de las resoluciones núm. 52/020 de 13 de marzo de 2020 y núm. 54/020 de 19 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, consensuadas en forma tripartita en el ámbito del Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CONASSAT), que establecen disposiciones y recomendaciones para la prevención contra el riesgo relacionado con la COVID-19 en el ámbito del trabajo, así como pautas mínimas que deben contener los Protocolos de prevención, control y actuación. Asimismo, la Comisión toma nota de la Resolución de Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del 14 de abril de 2020 que dispone la formación de equipos especiales de inspectores de trabajo, liderados por Directores de División y Coordinadores, para organizar y fiscalizar el cumplimiento de las medidas de SST en el marco de la emergencia sanitaria.

En cuanto a las demás cuestiones pendientes, la Comisión reitera el contenido de sus comentarios adoptados en 2019 que se reproducen a continuación.

La Comisión toma nota de las observaciones del Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) sobre la aplicación del Convenio núm. 161, transmitidas por el Gobierno.

A. Disposiciones generales

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Artículos 4, 7 y 8 del Convenio. *Formulación de una política nacional y adopción de legislación sobre SST, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.* En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que, en el marco de la Ley núm. 19172, relativa a la regulación y control del cannabis, y del Decreto núm. 120/2014, que reglamenta dicha ley, se ha adoptado el Decreto núm. 128/016, de 2 de mayo de 2016, que establece el procedimiento de actuación en materia de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en lugares y en ocasiones del trabajo. La Comisión saluda la indicación del Gobierno en su memoria sobre el hecho de que el proyecto del Decreto núm. 128/016 fue consensuado en el seno del Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CONASSAT) en 2015.

La Comisión nota que el artículo 3 del Decreto núm. 128/016 prevé que en los ámbitos bipartitos de salud y seguridad (creados en el marco del Decreto núm. 291/007, que implementa las disposiciones del Convenio), o en ámbitos de relaciones laborales por sector de actividad, se acordarán pautas y procedimientos sistemáticos para detectar situaciones de consumo de alcohol y otras drogas y que en ellos se establecerán las acciones destinadas a la prevención del consumo y detección precoz a efectos de facilitar

intervenciones tempranas. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que en 2016 se constituyó en el CONASSAT un subgrupo de trabajo para elaborar una política nacional de SST, el cual continuó sus actividades en 2017. La Comisión también toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la adopción de una serie de decretos en materia de SST (Decretos núms. 119/017, 143/017 y 7/018) en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, así como sobre la elaboración de un compendio normativo en materia de SST. **La Comisión solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la formulación de la política nacional sobre SST en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas. La Comisión también solicita al Gobierno que continúe proporcionando información relativa a todo examen periódico sobre la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo realizado en el marco del CONASSAT.**

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

Artículos 3, 4 y 6 del Convenio. Establecimiento progresivo de servicios de salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Legislación. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el segundo párrafo del artículo 16 del Decreto núm. 127/014, que reglamenta la aplicación del Convenio en todas las actividades, disponía que, en el plazo de cinco años a partir de la entrada en vigencia de dicho decreto, todas las ramas de actividad deberán contar con servicios de prevención y salud en el trabajo.

La Comisión toma nota de que el PIT-CNT indica en sus observaciones que vencidos los plazos estipulados en el Decreto núm. 127/014, su cumplimiento ha sido muy limitado y la gran mayoría de las empresas no ha incorporado servicios de salud en el trabajo. Al respecto, la Comisión nota que el Decreto núm. 127/014 ha sido modificado por el Decreto núm. 126/019, de 6 de mayo de 2019, el cual fue consensuado en el seno del CONASSAT. En particular, la Comisión toma nota de que el artículo 1 del Decreto núm. 126/019 deja sin efecto el plazo previsto en el segundo párrafo del artículo 16 del Decreto núm. 127/014 y, en consecuencia, dispone que: i) los servicios de prevención y salud en el trabajo deben ser obligatoriamente implementados en las empresas e instituciones con más de 300 trabajadores, cualquiera sea su actividad o naturaleza; ii) las empresas que tengan entre 50 y 300 trabajadores, serán progresivamente incorporadas a dicha obligación conforme al listado por ramas y sector de actividad que deberá proponer el CONASSAT al Poder Ejecutivo, y iii) todas las empresas e instituciones con más de cinco trabajadores, cualquiera sea la naturaleza de su actividad, deberán contar con servicios de prevención y salud en el trabajo en un plazo máximo de dieciocho meses a partir de la entrada en vigencia del Decreto núm. 126/019. La Comisión toma nota también de que el artículo 3 de este decreto precisa que todas las empresas e instituciones comprendidas en la obligatoriedad de contar con servicios de prevención y salud en el trabajo, dispondrán de un plazo de 180 días, a partir de la entrada en vigencia del decreto que las incluya o por el vencimiento del plazo correspondiente, a efectos de completar la implementación de los referidos servicios.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que actualmente la obligatoriedad de los servicios de salud rige, independientemente de la cantidad de trabajadores empleados, en la industria química, del medicamento, farmacéutica, de combustibles y anexos (en virtud del Decreto núm. 128/014, modificado por el Decreto núm. 109/017, de 24 de abril de 2017); en las instituciones de asistencia médica colectiva, mutualistas y cooperativas médicas (en aplicación del Decreto núm. 197/014, de 16 de julio de 2014); en las industrias láctea y de bebidas sin alcohol, cervezas y cebada malteada, que forman parte del grupo de actividades relacionadas al procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco (en virtud del Decreto núm. 242/018, de 6 de agosto de 2018); en las actividades que se consideren trabajo portuario (en aplicación del artículo 15 del Decreto núm. 394/018, de 26 de noviembre de 2018) y, por último, en parte de las actividades de las industrias frigoríficas y de productos metálicos, maquinarias y equipo (en virtud del Decreto núm. 127/019, de 6 de mayo de 2019). **La Comisión solicita al Gobierno que continúe proporcionando información sobre los progresos alcanzados en el establecimiento de servicios de salud para todos los trabajadores en todas las ramas de la actividad económica y en todas las empresas. En particular, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la incorporación progresiva de las empresas que tengan entre 50 y 300 trabajadores a la obligación de contar con servicios de prevención y salud en el trabajo, incluyendo los decretos adoptados en relación a su incorporación, así como también sobre la incorporación de las empresas que cuenten con entre cinco y 50 trabajadores.**

B. Protección ante riesgos específicos

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)

Artículos 3, 1), y 5 del Convenio. Medidas para la prevención, el control y la protección de los trabajadores contra los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto. Sistema de inspección y sanciones. La Comisión tomó nota previamente de que el Decreto núm. 154/002 prohibía la fabricación, importación y comercialización de asbesto y solicitó al Gobierno que proporcionase información sobre las inspecciones realizadas para controlar la prohibición de asbesto. La Comisión toma nota de que, al respecto, el Gobierno señala que: i) las inspecciones y controles relativos al asbesto están a cargo de la división de condiciones ambientales de trabajo (CAT) de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social, de la Administración de Riesgos del Banco de Seguros del Estado y del Ministerio de Salud Pública; ii) la capacitación del personal de la Inspección General del Trabajo le permite detectar casos específicos de exposición al asbesto; iii) en aquellos casos en que la CAT detecte la presencia de asbesto en los lugares inspeccionados, dispondrá en forma inmediata las medidas preventivas correspondientes, la eliminación del producto cancerígeno y el control médico de los trabajadores, pudiendo incluso ordenar clausuras en caso de incumplimiento, y iv) la Inspección General del Trabajo o el Ministerio de Salud Pública, indistintamente, imponen sanciones por infracciones a la prohibición de fabricación y comercialización de los productos que contengan amianto o asbesto, mientras que la Dirección Nacional de Medio Ambiente, del Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, impone sanciones por infracciones a la prohibición de comercialización de desechos que contengan amianto o asbesto.

Artículo 17. Demolición de instalaciones y estructuras que contengan asbesto y eliminación del asbesto. Elaboración de un plan de trabajo en consulta con los trabajadores o sus representantes. Al tomar nota de la ausencia de información a este respecto, la Comisión solicita nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que: i) la demolición de instalaciones o estructuras que contengan materiales de aislantes friables a base de asbesto, y la eliminación del asbesto de los edificios o construcciones cuando haya riesgo de que el asbesto pueda entrar en suspensión en el aire, sean emprendidas solo por empleadores o contratistas reconocidos por la autoridad competente como calificados para efectuar tales trabajos, y ii) los empleadores o los contratistas deban elaborar un plan de trabajo antes de iniciar los trabajos de demolición, en consulta con los trabajadores o sus representantes.

Artículo 19. Eliminación de los residuos que contengan asbesto. En respuesta a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere al artículo 21 de la ley núm. 17283, Ley de Protección del Medio Ambiente, modificada en 2019, el cual prevé, por un lado, que es de interés general la protección del ambiente contra toda afectación que pudiera derivarse de la generación, el manejo y de cualquiera de las operaciones de gestión de los residuos y de sus componentes, cualquiera sea su tipo y en todo su ciclo de vida y, por otro lado, que el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente dictará las providencias y aplicará las medidas necesarias para regular la gestión de los residuos, cualquiera sea su tipo, incluyendo la generación, la recolección, el transporte, el almacenamiento, la comercialización, el reciclado y otras formas de valorización, tratamiento y disposición final de los mismos. La Comisión toma nota de que el Gobierno proporciona información sobre la Guía para la eliminación de residuos peligrosos, elaborada con el fin reforzar la capacitación del personal municipal en la gestión de dichos residuos, incluido el asbesto, y que aquel también indica que se cuenta con una lista de operadores registrados y habilitados para la manipulación, transporte, destrucción y disposición final de residuos, incluidos los residuos peligrosos. **La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar que: i) los empleadores deban eliminar los residuos que contienen asbesto de una manera que no se produzca ningún riesgo para la salud de los trabajadores interesados, incluidos los que manipulan residuos de asbesto, o la población vecina a la empresa, y ii) la autoridad competente y los empleadores deban adoptar medidas apropiadas para evitar que el medio ambiente general sea contaminado por polvos de asbesto provenientes de los lugares de trabajo.**

Artículo 22, 2). Formulación por parte de los empleadores de políticas y procedimientos escritos relativos a las medidas de educación y de formación periódica de los trabajadores sobre los riesgos debido al asbesto. Tomando nota de la ausencia de información a este respecto, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que los empleadores formulen, por escrito, políticas y procedimientos relativos a las medidas de educación y de formación periódica de los trabajadores sobre los riesgos debidos al asbesto y a los métodos de prevención y control.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud previa adoptada en 2019.

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (ratificación: 1984)

La Comisión toma nota de las observaciones presentadas por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) recibidas el 2 de septiembre de 2015 y por la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE) recibidas el 2 de octubre de 2015, así como de la respuesta del Gobierno a estas últimas, recibida el 8 de diciembre de 2015. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones presentadas conjuntamente por la UNETE, la CTV, la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA) recibidas el 8 y 12 de septiembre de 2016, así como de la respuesta del Gobierno recibida el 11 de noviembre de 2016.

Artículos 4 y 8 del Convenio. Formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, y medidas para dar efecto a dicha política nacional en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas. En comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la indicación del Gobierno

según la cual en el año 2014 se realizaron mesas con la participación de representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas sobre las condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) en diferentes sectores de la economía. La Comisión toma nota de que el Gobierno en su memoria indica que la Política Nacional en materia de Prevención, Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra definida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y reitera las disposiciones legales pertinentes. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no se refiere a los exámenes periódicos de la política nacional ni a la manera en que se llevan a cabo las consultas, así como tampoco menciona cuáles son las organizaciones de trabajadores y de empleadores que han sido consultadas al respecto. **En consecuencia, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione informaciones sobre el contenido de su política nacional de SST (más allá de las disposiciones de la LOPCYMAT). La Comisión le pide asimismo que suministre informaciones concretas sobre las consultas mantenidas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas respecto de la formulación, aplicación y evaluación de su política nacional a que se refiere el artículo 4, y de la adopción de medidas a que se refiere el artículo 8.**

Artículo 5, e). *Protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo.* En su anterior comentario, la Comisión tomó nota de reiterados alegatos de diferentes organizaciones de trabajadores denunciando el despido injustificado de delegados de prevención. La Comisión toma nota también de que tanto la CTV como la UNETE en sus observaciones respectivas, así como la UNETE, la CTV, la CGT y la CODESA en sus observaciones conjuntas reiteran estos alegatos. La Comisión **lamenta profundamente** tomar nota de que el Gobierno no proporciona información respecto a esta cuestión. La Comisión recuerda que, como lo expresó en el párrafo 26 de su Estudio General de 2009. Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, el principio básico conforme al cual se debería proteger de las medidas disciplinarias a los trabajadores y sus representantes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5, apartado e), es uno de los principales ámbitos a incluir en la política nacional, lo que indica la vital importancia que se concede a este principio. **La Comisión insta al Gobierno a que junto con las organizaciones sindicales mencionadas examine la situación de todos los delegados de prevención que se hayan visto perjudicados y que en caso de que hayan sido despedidos como resultado de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del Convenio sean reintegrados en sus puestos de trabajo, sin pérdida de beneficios.**

Artículos 6 y 15. *Funciones y responsabilidades y coordinación.* La Comisión toma nota de que, en respuesta a su anterior solicitud, el Gobierno informa que el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado en virtud del artículo 36 de la LOPCYMAT no se encuentra en funcionamiento. **La Comisión pide al Gobierno que le informe sobre sus planes para implementar el artículo 36 de la LOPCYMAT en relación con la puesta en marcha del citado Consejo. La Comisión le pide también que proporcione información sobre las medidas adoptadas o que prevé adoptar para garantizar la coordinación necesaria entre las diversas autoridades y los organismos encargados de dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio. Asimismo, la Comisión solicita al Gobierno que suministre información sobre las consultas celebradas con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas con respecto a tales medidas, así como sobre sus resultados.**

Artículo 7. *Realización de exámenes globales o relativos a determinados sectores a intervalos adecuados.* En su comentario anterior, la Comisión observó que las informaciones proporcionadas por el Gobierno sobre los exámenes realizados o en curso relativos a determinados sectores a que se refiere el artículo 7 del Convenio eran de carácter general y no le permitían evaluar si tales exámenes daban efecto a dicho artículo. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que las industrias realizan exámenes periódicos obligatorios y reportan las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), que compila y sistematiza esta información, y genera las alertas y acciones correspondientes. El Gobierno comunica asimismo boletines epidemiológicos para 2017 y parte de 2018 que contienen datos estadísticos desagregados por sector sobre enfermedades y accidentes profesionales. La Comisión observa, sin embargo, que el Gobierno no indica cuáles son los problemas que dichas estadísticas habrían permitido identificar, ni los medios eficaces elaborados para resolverlos. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones concretas y detalladas sobre los problemas principales identificados a través de los exámenes realizados en el marco del artículo 7 del Convenio, los medios eficaces elaborados para resolverlos, el orden de prelación de las medidas adoptadas o previstas y la evaluación de los resultados obtenidos.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se invita al Gobierno a que responda de manera detallada a los presentes comentarios en 2022.]

Zimbabwe

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
(ratificación: 2003)

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
(ratificación: 2003)

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) (ratificación: 2003)

Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) (ratificación: 1998)

Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
(ratificación: 2003)

Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) (ratificación: 2003)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre seguridad y salud en el trabajo (SST), la Comisión estima oportuno examinar en el mismo comentario los Convenios núms. 155 (seguridad y salud de los trabajadores), 161 (servicios de salud en el trabajo), 162 (asbesto), 170 (productos químicos), 174 (prevención de accidentes industriales mayores) y 176 (seguridad y salud en las minas).

La Comisión toma nota de la memoria del Gobierno y de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión también toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 16 de septiembre de 2020. Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones del Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), recibidas el 29 de septiembre de 2020, así como de la respuesta del Gobierno que figura en su memoria complementaria.

Proyecto de ley sobre SST. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria que la nueva ley sobre SST, que tiene por objeto dar un mejor cumplimiento a los Convenios en materia de SST ratificados por Zimbabwe, se ha presentado al Comité Legislativo del Gabinete y que después se presentará al Gabinete. La Comisión también toma nota de que el ZCTU señala que ha participado en la elaboración de esta ley. **En este contexto, la Comisión pide al Gobierno que tenga en cuenta los comentarios que realiza sobre la aplicación de los Convenios núms. 155, 161, 162, 170, 174 y 176. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre los cambios que se produzcan a este respecto y que transmita un ejemplar de la nueva ley una vez que se haya adoptado.**

A. Disposiciones generales

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de que, según las observaciones de la CSI, en 2018, la Autoridad Nacional de Seguridad Social (NSSA) registró un pico de accidentes mortales en el trabajo, con 5 965 lesiones y 70 muertes registradas en comparación con 5 007 lesiones y 65 muertes registradas en 2017, lo cual indica que se produjo un aumento de un 19 por ciento. La minería, la agricultura y la silvicultura, la producción de metales, el transporte, el almacenamiento y la manufactura están entre los sectores más proclives a los accidentes. En particular, las condiciones de trabajo de los trabajadores sanitarios de Zimbabwe son pésimas, los establecimientos de salud no cuentan con personal suficiente y las normas en materia de SST no tienen el nivel adecuado. La situación ha empeorado con la pandemia de COVID-19 debido a que los hospitales tienen dificultades para acceder al agua, lo que dificulta sus esfuerzos por aplicar medidas higiénicas. La CSI pide que se tomen medidas de prevención y de protección para luchar contra la COVID-19 y que se proporcione indumentaria adecuada de protección personal a los trabajadores sanitarios.

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que se están realizando inspecciones conjuntas a fin de llevar a cabo eficazmente controles e inspecciones en materia de SST en los lugares de trabajo, incluso durante el periodo de confinamiento a causa de la COVID-19. El Gobierno también indica que, entre el 1.º de septiembre de 2019 y el 30 de septiembre de 2020, se llevaron a cabo 3 767 inspecciones, incluidas 2 636 inspecciones en fábricas, y evaluaciones en diversos lugares de trabajo. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en su memoria sobre el Convenio núm. 170, el Gobierno señala que remitir los casos de infracciones detectadas a los tribunales sigue representando un desafío debido a que el sistema judicial conoce de forma limitada de los temas relacionados con la SST y se imponen sanciones que no son lo suficientemente disuasorias. A este respecto, el Gobierno indica que se organizan actividades y formaciones de sensibilización dirigidas a los miembros del sistema judicial a fin de facilitar el enjuiciamiento. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios sobre las observaciones de la CSI. También le pide que proporcione información sobre todas las medidas adoptadas o previstas para hacer frente al número creciente de accidentes del trabajo, y que comunique estadísticas, como, por ejemplo, estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales desglosadas por ocupación, edad y género, así como**

sobre la evolución del número de trabajadores. Además, la Comisión solicita al Gobierno que adopte medidas de prevención y de protección adecuadas a fin de garantizar un entorno de trabajo seguro para todos los trabajadores en el contexto de la pandemia de COVID-19, en particular para los trabajadores del sector de la salud.

Artículo 13. Protección de los trabajadores que interrumpen situaciones de trabajo que entrañan un peligro inminente y grave. La Comisión toma nota de que, en respuesta a sus comentarios anteriores, el Gobierno indica que el párrafo 5, d), de la política nacional en materia de SST prevé el derecho de los trabajadores a negarse a realizar cualquier trabajo que no sea seguro. La Comisión también toma nota de que el Gobierno se refiere al artículo 22, 2) del proyecto de ley sobre SST que establece el derecho de los trabajadores a negarse a realizar un trabajo que puede implicar un peligro inminente para su seguridad o su salud. **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que se proteja de consecuencias injustificadas a los trabajadores que han interrumpido una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud, y que proporcione información sobre todos los textos legislativos adoptados a este respecto.**

Artículo 16. Deber del empleador de garantizar la seguridad en el ámbito de la empresa. La Comisión tomó nota de que la legislación nacional a la que hacía referencia el Gobierno no parecía imponer a los empleadores el deber general de garantizar que, en la medida en que sea razonable y factible, los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa de que el proyecto de ley sobre SST contempla explícitamente el deber de los empleadores de ofrecer un entorno de trabajo seguro (artículo 21). **La Comisión pide al Gobierno que adopte medidas para garantizar que el proyecto de ley sobre SST prevé el deber general de los empleadores de garantizar, en la medida en que sea razonable y factible, la seguridad en el ámbito de la empresa, como requiere el artículo 16 del Convenio.**

B. Protección contra riesgos específicos

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)

Legislación. La Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que tenía previsto adoptar legislación en materia de SST y un reglamento sobre el asbesto que cubrirían de manera más amplia el control de la exposición profesional al asbesto blanco (crisotilo). La Comisión toma nota de las observaciones del ZCTU, según las cuales, los reglamentos actuales no cubren todos los tipos de asbesto. Asimismo, la Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que el reglamento previsto sobre el asbesto cubrirá todos los tipos de asbesto con arreglo a lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio y dará efecto a todas las disposiciones del Convenio. **Tomando nota de que el Gobierno se refiere al reglamento sobre el asbesto desde 2014, la Comisión le pide que garantice que, en el contexto de la actual reforma legislativa, se da pleno efecto a los artículos: 14 (etiquetado del asbesto y de los productos que contienen asbesto); 15, 4) (dotación de equipos de protección respiratoria que sean adecuados por el empleador); 17 (demolición de instalaciones o estructuras que contengan asbesto), y 20, 4) (derecho de los trabajadores y de sus representantes a impugnar ante la autoridad competente los resultados de los controles del medio ambiente del trabajo) del Convenio. La Comisión también pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre todos los progresos realizados en relación con la adopción del reglamento previsto sobre el asbesto, y que transmita un ejemplar de dicho reglamento una vez que se haya adoptado.**

Artículo 6, 2) y 3), del Convenio. Colaboración entre empleadores y preparación de las disposiciones que habrán de aplicar en situaciones de urgencia. La Comisión tomó nota de las actividades de promoción llevadas a cabo por la Autoridad Nacional de Seguridad Social (NSSA) con miras al establecimiento de programas de preparación para urgencias y la realización de evaluaciones industriales sobre este tema en los principales sectores de la economía.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el reglamento sobre el asbesto preverá el establecimiento de un mecanismo de cooperación entre empleadores que llevan a cabo sus actividades en el mismo lugar de trabajo, y que lo mismo hará el proyecto de ley sobre SST. **La Comisión pide al Gobierno que garantice que el reglamento previsto sobre el asbesto y la nueva ley sobre SST dan pleno efecto a este artículo. A la espera de su adopción, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la manera en que los empleadores que realizan actividades simultáneamente en un lugar de trabajo colaboran a fin de cumplir las medidas de seguridad y salud en la práctica, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 6, 2), del Convenio.**

Artículo 15, 1) y 2). Límites de exposición y revisión periódica. La Comisión tomó nota de que el límite de exposición profesional se había fijado en 0,5 f/ml, y que se había previsto realizar una revisión para bajarlo a 0,1 f/ml. A este respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el límite de exposición al asbesto crisotilo se ha revisado y se ha establecido en 0,1 f/ml. El Gobierno también señala que el límite de exposición se establece en las directrices de la NSSA de 2017 sobre los límites de exposición a los contaminantes y los polvos químicos, y que las directrices se seguirán actualizando para ponerlas en conformidad con las disposiciones de la normativa prevista sobre sustancias peligrosas y sobre el asbesto.

La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre todos los progresos realizados en relación con la adopción de disposiciones normativas pertinentes que establezcan los límites de la exposición de los trabajadores al asbesto u otros criterios de exposición y la revisión periódica a este respecto, dando la debida consideración a los progresos tecnológicos y a la evolución de los conocimientos técnicos y científicos.

Artículo 21. Exámenes médicos. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la referencia que ha hecho reiteradamente el Gobierno al 3.^{er} anexo del SI (instrumento legislativo) núm. 68 de 1990 sobre la prevención de accidentes e indemnización de los trabajadores (artículos 1, l) y 5, c)) y al Reglamento sobre fábricas y obras (general) de 1976 (artículo 11), que prevén exámenes médicos para los trabajadores potencialmente expuestos a sustancias nocivas en todas las industrias, incluida la industria del asbesto crisotilo. Además, la parte V de la Ley sobre la neumoconiosis prevé exámenes médicos y, en particular, radiografías del tórax para los trabajadores que realizan trabajos en los que están muy expuestos al polvo (que en la Ley se definen como los trabajos en una explotación minera o en cualquier área en la que se lleve a cabo un proceso en el que se produzca polvo). El Gobierno también indica que se establecerán disposiciones específicas sobre los exámenes médicos en el reglamento previsto sobre el asbesto. La Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 21, 1), del Convenio, los trabajadores deberán poder beneficiarse de los exámenes médicos necesarios para vigilar su estado de salud en función del riesgo profesional y diagnosticar las enfermedades profesionales provocadas por la exposición al asbesto, lo cual puede requerir que se realice un examen después de la terminación de la relación de trabajo. **La Comisión pide al Gobierno que garantice que en el reglamento previsto sobre el asbesto se incluyen disposiciones específicas sobre los exámenes médicos de los trabajadores expuestos al asbesto, incluso cuando se da por terminada o acaba su relación de trabajo, de conformidad con el artículo 21 del Convenio. A la espera de la adopción de ese reglamento, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre la manera en que se realizan en la práctica los exámenes médicos de los trabajadores expuestos al asbesto, con arreglo a las actuales disposiciones legislativas de carácter general.**

Aplicación del Convenio núm. 162 en la práctica. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que hasta ahora no se han notificado infracciones. El Gobierno también señala que la Inspección de SST de la NSSA lleva a cabo regularmente inspecciones en las fábricas de asbesto crisotilo a fin de velar por el cumplimiento de la Ley sobre fábricas y obras y de otras disposiciones legislativas conexas. Asimismo, el Gobierno indica que existen problemas de aplicación debido a lo limitado de los recursos para adquirir equipos y accesorios. **La Comisión pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para transmitir información estadística sobre la aplicación del Convenio, incluidos los informes pertinentes de la NSSA a este respecto, y, en particular, información sobre el número de trabajadores cubiertos por la legislación, el número de enfermedades profesionales que se haya señalado que han sido causadas por el asbesto y el número y la naturaleza de las infracciones notificadas.**

Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)

Artículo 6, 1), del Convenio. Sistemas de clasificación. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el reglamento sobre sustancias peligrosas, pesticidas y otras sustancias tóxicas, SI 12, de 2007, ha sido derogado por el reglamento general sobre sustancias peligrosas, SI 268, de 2018, que prevé el etiquetado de diversas sustancias peligrosas. La Comisión observa que no parece que el SI 268, de 2018, contenga criterios específicos para la clasificación de todos los productos químicos. El Gobierno señala que, teniendo en cuenta las limitaciones de la legislación nacional en lo que respecta a lo dispuesto en el artículo 6, 1), del Convenio, se elaborará un reglamento específico sobre los agentes químicos peligrosos junto con el proyecto de ley sobre SST, a fin de proporcionar orientaciones específicas sobre la clasificación y el etiquetado de los productos químicos con arreglo al Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que garantice el establecimiento de sistemas y criterios específicos para la clasificación de todos los productos químicos, así como de procedimientos para su etiquetado, incluso a través de la adopción del reglamento previsto sobre agentes químicos peligrosos. A la espera de la adopción de este reglamento, la Comisión pide al Gobierno que transmita información sobre la manera en que los productos químicos se clasifican en la práctica, así como sobre su etiquetado.**

Aplicación del Convenio núm. 170 en la práctica. La Comisión tomó nota de que la Autoridad Nacional de Seguridad Social (NSSA) y la Agencia de Gestión Ambiental (EMA) supervisaban y aplicaban las disposiciones legislativas relativas al registro y etiquetado de los productos químicos e imponían sanciones cuando se detectan infracciones.

La Comisión toma nota de que, según las observaciones del ZCTU, debido a los límites del sistema de control, aún hay casos en los que los empleadores exponen a los trabajadores a entornos de trabajo peligrosos en los que se utilizan productos químicos que no están etiquetados. La Comisión también toma nota de que el Gobierno indica que, durante 4 285 inspecciones llevadas a cabo en diversos sectores, se detectaron 117 casos de exposición a productos químicos, incluidos 17 casos en la agricultura, pero que las estadísticas no están desglosadas por estresores específicos de origen químico. El Gobierno también señala que en la mayor parte de los casos de infracción detectados se emitieron «dictámenes de mejora». **La**

Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre el número de inspecciones realizadas a este respecto, el número y la naturaleza de las infracciones notificadas, y el número y la naturaleza de las sanciones impuestas.

Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)

Artículos 4 y 17 del Convenio. Formulación, puesta en práctica y examen periódico de una política nacional coherente y elaboración de una política global de emplazamiento. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el ZCTU observa que el Gobierno no ha iniciado la revisión legislativa en relación con el emplazamiento de las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores.

La Comisión también toma nota de que, en su memoria, el Gobierno indica que se elaborará un reglamento específico sobre la prevención de accidentes industriales mayores que incorporará las disposiciones fundamentales del Convenio. El Gobierno también señala que ese reglamento contendrá disposiciones sobre el emplazamiento de las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores. Asimismo, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, en su párrafo 4.18, la política nacional en materia de SST, en su tenor revisado en 2019, prevé que los riesgos de accidentes mayores se gestionarán a través de un enfoque de sistemas que sea eficaz, y que incluya el emplazamiento adecuado de las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores, junto con políticas y procedimientos, tal como el Gobierno especifica de vez en cuando. **En lo que respecta a los puntos adicionales planteados en la solicitud directa correspondiente, la Comisión insta al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para dar pleno efecto al Convenio. Asimismo, pide al Gobierno que continúe transmitiendo información sobre todos los progresos realizados a este respecto, incluso en lo que respecta a las disposiciones sobre el emplazamiento de las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores, y que proporcione un ejemplar del texto del reglamento antes mencionado una vez que se haya adoptado. La Comisión también pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la aplicación y revisión periódica de la política nacional en materia de SST en lo que respecta a los aspectos específicos de las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y con otras partes interesadas que pueden verse afectadas.**

C. Protección en ciertas ramas de actividad

Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)

Artículo 16, 2) del Convenio. Servicios de inspección y aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CSI se refiere a diversos accidentes mortales registrados en la industria minera en 2018 y 2019, incluidos dos accidentes mayores en los que murieron 37 personas. La CSI también se refiere al informe de 2018 de la Cámara minera de Zimbabue, según el cual, en 2018 se registraron 81 accidentes mortales, frente a 32 en 2017, lo que representa un aumento del 153 por ciento. Los derrumbes (48 por ciento), los accidentes causados por gas (14,8 por ciento) y los accidentes con maquinaria (7,4 por ciento) fueron las causas principales de los accidentes mortales. Además, la CSI indica que la elevada tasa de accidentes mortales es el resultado de la mala concepción de los yacimientos mineros y de la falta de supervisión de las operaciones. Alega que en el sector minero no se cumplen las normas de seguridad e higiene a fin de proteger a los trabajadores de la COVID-19. La Comisión también toma nota de las observaciones del ZCTU en relación a que los limitados recursos disponibles obstaculizan la ejecución de las actividades de control.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, como resultado de una situación económica desfavorable, los recursos disponibles para las actividades de control son limitados. El Gobierno también señala que se establecerán estrategias para garantizar que los pocos recursos disponibles se utilicen para llevar a cabo actividades de inspección realmente eficaces. **La Comisión toma nota con preocupación del aumento significativo de los accidentes mortales en el sector minero e insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se dispone de los recursos necesarios para unos servicios de inspección adecuados a este respecto. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione información sobre el número de inspecciones realizadas en las minas, y el número de casos de incumplimiento detectados y las cuestiones con las que tienen relación, así como acerca de las medidas correctivas ordenadas y las sanciones impuestas. También pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre el número de accidentes del trabajo en el sector minero, incluidos los accidentes mortales, desglosada por causa y edad.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 13** (República Bolivariana de Venezuela); el **Convenio núm. 45** (Kirguistán, Tayikistán, Túnez, Uganda, República Bolivariana de Venezuela, Viet Nam); el **Convenio núm. 62** (República Democrática del Congo, Túnez); el **Convenio núm. 115** (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Bermudas, Guernsey y Jersey, Tayikistán, Turquía, Ucrania, Uruguay); el **Convenio núm. 119** (Kirguistán, República Democrática del Congo, Tayikistán, Turquía, Ucrania); el **Convenio núm. 120** (Kirguistán,

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Democrática del Congo, Tayikistán, Túnez, Ucrania, República Bolivariana de Venezuela, Viet Nam); el **Convenio núm. 127** (Turquía, República Bolivariana de Venezuela); el **Convenio núm. 136** (Uruguay); el **Convenio núm. 139** (Federación de Rusia, Países Bajos, Ucrania, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela); el **Convenio núm. 148** (Países Bajos, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Zambia); el **Convenio núm. 155** (Belice, Brasil, China, Côte d'Ivoire, Malí, Tayikistán, Turquía, Ucrania, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela, Viet Nam, Zimbabwe); el **Convenio núm. 161** (Côte d'Ivoire, Turquía, Ucrania, Uruguay, Zimbabwe); el **Convenio núm. 162** (Uganda, Uruguay, Zimbabwe); el **Convenio núm. 167** (Bélgica, China, Turquía, Uruguay); el **Convenio núm. 170** (Bélgica, China, Chipre, Países Bajos, República Unida de Tanzania); el **Convenio núm. 174** (Ucrania, Zimbabwe); el **Convenio núm. 176** (Estados Unidos de América, Mongolia, Turquía, Ucrania, Uruguay, Zambia, Zimbabwe); el **Convenio núm. 184** (Ucrania, Uruguay); el **Convenio núm. 187** (Burkina Faso, Chile, Côte d'Ivoire, Iraq, Kazajistán, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Turquía, Viet Nam).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por el siguiente Estado en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm. 45** (Ucrania).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguientes Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 13** (Uruguay); **Convenio núm. 45** (Turquía, Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Islas Malvinas (Falkland) y Gibraltar); **Convenio núm. 115** (Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Bermudas, Guernsey y Jersey); **Convenio núm. 119** (Uruguay); **Convenio núm. 120** (Uruguay); **Convenio núm. 136** (Uruguay); **Convenio núm. 139** (Uruguay); **Convenio núm. 148** (Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Guernsey, Uruguay); **Convenio núm. 176** (Uruguay); **Convenio núm. 184** (Uruguay).

Seguridad social

Armenia

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17) (ratificación: 2004)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Sindicatos de Armenia (CTUA) comunicadas junto a la memoria del Gobierno.

Artículo 11 del Convenio. Indemnización por accidentes del trabajo en caso de insolvencia del empleador o del asegurador. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias, sin más demora, para garantizar que se indemnizara debidamente a los 800 trabajadores lesionados empleados por empresas liquidadas después de 2004 que, tras la adopción de la decisión gubernamental núm. 1094-N de 2004, no habían recibido una indemnización. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que actualmente hay unos 210 empleados de las empresas liquidadas que tienen derecho a indemnización por un accidente de trabajo, pero que aún no han sido indemnizados, debido a la inexistencia de los propietarios posteriores de las empresas liquidadas. La Comisión toma nota asimismo de que, según el Gobierno, se están examinando nuevas medidas con miras a hacer efectivo el derecho a la indemnización de las personas afectadas. A este respecto, la Comisión toma nota de la indicación de la CTUA de que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha sometido a debate público un proyecto de ley sobre enmiendas y modificaciones del Código Civil, que dispondría el pago de indemnizaciones con cargo al presupuesto del Estado a los trabajadores que no hayan recibido ninguna indemnización a raíz de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional. **Recordando que viene planteando esta cuestión desde 2013, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione la indemnización a los trabajadores antes mencionados que actualmente la solicitan y a los trabajadores en situación similar en lo sucesivo. En este sentido, la Comisión espera que el Gobierno informe próximamente sobre la adopción de las medidas necesarias para garantizar la debida y efectiva indemnización de los trabajadores lesionados y sus familiares a cargo, en caso de insolvencia del empleador o del asegurador, y pide al Gobierno que comunique información sobre las medidas adoptadas o previstas al respecto.**

La Comisión ha sido informada de que, sobre la base de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Grupo de trabajo tripartito del MEN), el Consejo de Administración ha decidido que se debería alentar a los Estados Miembros para los cuales el Convenio está en vigor a que ratifiquen el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) o el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) que son los más recientes en esta materia y a que acepten las obligaciones de su parte VI (GB.328/LILS/2/1). Los Convenios núms. 121 y 102 reflejan el enfoque más moderno de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. **Por consiguiente, la Comisión alienta al Gobierno a dar seguimiento a la decisión del Consejo de Administración en su 328.ª reunión (noviembre de 2016) por la que se aprueban las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del MEN y a considerar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 121 o el Convenio núm. 102 (parte VI) como los instrumentos más actualizados en esta área temática.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Djibouti

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) (ratificación: 1978)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 1, párrafo 2, del Convenio. Igualdad de trato en materia de reparación de los accidentes del trabajo. Desde que tuvo lugar la ratificación del Convenio, en 1978, la Comisión viene señalando a la atención del Gobierno la necesidad de enmendar el artículo 29 del Decreto núm. 57-245, de 1957 sobre la reparación de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, para armonizar la reglamentación nacional con el **artículo 1, párrafo 2, del Convenio**, garantizando a los nacionales de los Estados que hubiesen ratificado el Convenio, así como a sus derechohabientes, la igualdad de trato con los ciudadanos de Djibouti en materia de reparación de los accidentes del trabajo. En virtud del decreto de 1957, al contrario de lo que ocurre en el caso de los ciudadanos nacionales, los extranjeros víctimas de accidentes del trabajo que trasladan su residencia al extranjero, ya no perciben una renta, sino una indemnización global igual a tres veces la renta que se les pagaba. A este respecto, la Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno hace referencia a la Ley núm. 154-AN/02/4.ª-L, de 31 de diciembre de 2002, sobre la Codificación del Funcionamiento del Organismo de Protección Social y del Régimen General de Jubilaciones de los Trabajadores Asalariados, indicando que esta no establece ninguna diferencia de trato entre los asalariados

nacionales y los asalariados extranjeros y sus derechohabientes por el otorgamiento de las indemnizaciones relativas a los accidentes del trabajo, y no establece, de conformidad con el Convenio, ninguna condición de residencia respecto de los trabajadores extranjeros, con miras a que gocen de sus derechos a prestaciones. Sin embargo, la Comisión observa que la mencionada ley no regula las rentas de los accidentes del trabajo como objetivo principal, sino únicamente la cuestión de su acumulación con las prestaciones de jubilación. Además, observa que, en su memoria sobre la aplicación del Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17), el Gobierno sigue remitiéndose a las disposiciones del Decreto núm. 57-245, de 1957, en lo que atañe al régimen jurídico de las rentas de los accidentes del trabajo. ***Habida cuenta de los elementos que anteceden, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que proceda a la modificación del artículo 29 del Decreto núm. 57-245, de modo tal que se armonice plenamente la legislación nacional con el artículo 1, párrafo 2, del Convenio.***

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24) (ratificación: 1978)

La Comisión toma nota con ***profunda preocupación*** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 1 del Convenio. Establecimiento de un sistema de seguro de enfermedad obligatorio. La Comisión toma nota de que la Ley núm. 212/AN/07/5.^a-L, sobre la Creación de la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS) prevé que se instituyan, por vía reglamentaria, nuevos instrumentos sociales complementarios, como, especialmente, el seguro de enfermedad (artículo 5 de la ley). Toma nota asimismo de la adopción de la Ley núm. 199/AN/13/6.^a-L, de 20 de febrero de 2013, por la que se amplía la cobertura de la asistencia a los trabajadores independientes, y del Decreto núm. 2013-055/PR/MTRA, de 11 de abril de 2013, por el que se fijan las modalidades de registro y las cotizaciones de los trabajadores independientes ante la CNSS. El Gobierno declara que estos textos son precursores de la instauración, en un futuro próximo, de un seguro de enfermedad universal en Djibouti. ***La Comisión espera que, una vez instaurado, este seguro asuma el pago de las prestaciones de enfermedad a los asegurados, que en la actualidad corren a cargo del empleador, lo que contraviene el Convenio. Se invita al Gobierno a que mantenga a la Oficina informada sobre toda evolución en relación con el establecimiento de un seguro de enfermedad universal.***

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933 (núm. 37) (ratificación: 1978)

Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933 (núm. 38) (ratificación: 1978)

La Comisión toma nota con ***profunda preocupación*** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Establecimiento de un sistema de seguro de invalidez obligatorio. En relación con su observación respecto del Convenio núm. 24, la Comisión recuerda que, desde hace algunos años, el sistema nacional de protección social se encuentra en una fase de reestructuración que implica la fusión de diferentes cajas de seguro existentes, con miras a racionalizar la gestión. En este contexto, mientras que el sistema de protección social no prevé una rama específica relativa a las prestaciones de invalidez, el Gobierno indica que la Ley núm. 154/AN/02/4.^a-L, de 31 de enero de 2002, sobre la codificación del funcionamiento de la oficina de protección social (OPS) y del régimen general de jubilaciones de los trabajadores asalariados, prevé algunas disposiciones que autorizan que los trabajadores mayores de 50 años, afectados por una disminución permanente de sus capacidades físicas o mentales, tengan derecho a una pensión de jubilación anticipada cuando justifiquen un mínimo de 240 meses de seguro (artículo 60 y siguientes). A este respecto, la Comisión subraya que, si se justifica en el contexto de una jubilación anticipada, la fijación de una edad mínima para gozar de la protección en caso de invalidez que prevé la Ley núm. 154/AN/02/4.^a-L, está en contradicción con los artículos 4 de los Convenios núms. 37 y 38. Además, la duración del periodo de calificación que precede y que da derecho a una pensión de invalidez, no podrá exceder de 60 meses de afiliación, en virtud de los artículos 5, párrafo 2, de los Convenios núms. 37 y 38. ***En vista de la insuficiencia de estas disposiciones para dar cumplimiento a las principales exigencias de los Convenios núms. 37 y 38, la Comisión pide al Gobierno que realice los estudios de viabilidad necesarios para el establecimiento de un régimen de seguro de invalidez.***

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Guinea

Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) (ratificación: 1967)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 5 del Convenio. Pago de las prestaciones en caso de residencia en el extranjero. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota con **interés** de la conclusión, en 2012, del Convenio general de seguridad social de la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO), cuyo objetivo es, en particular, permitir que los trabajadores migrantes retirados que hayan trabajado en uno de los 15 Estados miembros de la CEDEAO puedan disfrutar de su derecho a la seguridad social en sus países de origen mediante la coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social. ***Sin embargo, en la medida en que Cabo Verde es el único otro país de la CEDEAO que ha ratificado el Convenio, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que indique si, como cree entender a la lectura del artículo 91 del Código de Seguridad Social, los nacionales de todo Estado que hayan aceptado las obligaciones del Convenio respecto a la rama correspondiente deberían en principio poder pretender, en lo sucesivo, al servicio de sus prestaciones en caso de residencia en el extranjero. En la afirmativa, la Comisión pide al Gobierno que se sirva indicar si la Caja Nacional de Seguridad Social ha establecido un procedimiento de transferencia, para responder a las eventuales solicitudes de transferencias de prestaciones al extranjero. Además, la Comisión pide al Gobierno que se sirva precisar si los nacionales de Guinea que trasladen su residencia al extranjero también se pueden beneficiar de la transferencia de sus prestaciones al extranjero, de conformidad con el principio de igualdad de trato establecido por el artículo 5 del Convenio.***

Artículo 6. Pago de las prestaciones familiares. En relación con los comentarios que viene formulando desde hace muchos años sobre el otorgamiento de asignaciones familiares en relación con los niños que residan en el extranjero, la Comisión toma nota de que, según el artículo 94, apartado 2, del Código, para tener derecho a las prestaciones familiares, los niños a cargo «deben residir en la República de Guinea, salvo disposiciones particulares aplicables de los convenios internacionales de seguridad social de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdos de reciprocidad o de convenios bilaterales o multilaterales». Por lo que respecta a los acuerdos de reciprocidad o a los convenios bilaterales o multilaterales, la Comisión recuerda que Guinea no ha concluido hasta el presente ningún acuerdo de ese tipo para el pago de las prestaciones familiares con respecto a los niños que residen en el extranjero. En relación con las disposiciones particulares aplicables a los convenios de la OIT, la Comisión recuerda que en virtud del artículo 6 del Convenio, todo Estado que haya aceptado las obligaciones del Convenio, en lo que respecta a la rama i) (Prestaciones familiares), deberá garantizar el beneficio de las prestaciones familiares a sus propios nacionales y a los nacionales de todo Estado que haya aceptado las obligaciones del Convenio respecto a la misma rama, así como a los refugiados y a los apátridas, en relación con los niños que residan en el territorio de uno de esos Estados, a reserva de las condiciones y limitaciones que puedan establecerse de común acuerdo entre los Estados interesados. ***La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno no proporciona información alguna a este respecto y espera que el Gobierno podrá confirmar formalmente, en su próxima memoria, que el pago de las prestaciones familiares se extiende también a los asegurados en regla con sus cotizaciones (sean nacionales, refugiados, apátridas o nacionales de los Estados que hayan aceptado las obligaciones del Convenio con respecto a la rama i)) cuyos hijos residan en el territorio de uno de esos Estados y no en Guinea. La Comisión pide además al Gobierno que proporcione informaciones sobre la manera en que se tiene en cuenta en esos casos la supresión de la condición de residencia para la aplicación del artículo 99, apartado 2, del nuevo Código, que no reconoce como hijos a cargo sino a los hijos «que viven con el asegurado», así como de su artículo 101, que sujeta el pago de las prestaciones familiares a la revisión médica del niño una vez por año, hasta la edad en que se ha seguido por el servicio médico escolar, y a la asistencia regular de los niños beneficiarios en edad escolar a las clases de los establecimientos escolares o de formación profesional.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Haití

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12) (ratificación: 1955)

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17) (ratificación: 1955)

Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24) (ratificación: 1955)

Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25) (ratificación: 1955)

Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42) (ratificación: 1955)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas el 25 de septiembre de 2020 y pide al Gobierno que transmita sus observaciones al respecto.

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, examinará la aplicación del convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP), recibidas el 1.º de septiembre de 2019, sobre la aplicación de los Convenios núms. 12, 17, 24, 25 y 42. La Comisión observa que el CTSP alega la disfunción del Consejo de Administración de los Organismos de la Seguridad Social (CAOSS), así como la necesidad de realizar estudios y auditorías actuariales sobre la Oficina de Accidentes de Trabajo, Enfermedad y Maternidad (OFATMA) y de reanudar los debates sobre una profunda reforma del Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo (MAST), en el marco del diálogo social. Al mismo tiempo, la Comisión toma nota de la indicación de que se ha llevado a cabo una campaña para la ratificación del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y la aplicación de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). ***La Comisión pide al Gobierno que proporcione sus comentarios sobre estas observaciones.***

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP), recibidas el 30 de agosto de 2017 y el 29 de agosto de 2018, y de las observaciones de la Asociación de la Industria de Haití (ADIH), recibidas el 31 de agosto de 2018, en relación con la aplicación de los convenios ratificados en materia de seguridad social. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se han recibido las memorias del Gobierno en relación con los Convenios núms. 12, 17, 24, 25 y 42. Al tiempo que se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores formulados inicialmente en 2012, la Comisión toma nota de la comunicación del Gobierno, recibida el 30 de octubre de 2018, en la que informa a la Comisión que, en seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, solicitó la asistencia técnica de la Oficina, sobre todo con el fin de recabar ayuda para presentar las memorias debidas, reforzar los servicios de inspección, consolidar el diálogo social para que prosigan las reformas sociales y tratar los demás puntos planteados por la Comisión de la Conferencia. El Gobierno indica asimismo que espera poder recibir esta asistencia antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. ***La Comisión espera que esta asistencia técnica pueda ser proporcionada sin demora y que dé lugar a la entrega oportuna de todas las memorias pendientes. Además, la Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a las observaciones de la CTSP y de la ADIH.***

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la CTSP recibidas el 31 de agosto de 2016, mediante las cuales reiteró la mayoría de las cuestiones planteadas con anterioridad, indicando que, aun cuando fueron visibles algunos esfuerzos del Estado para ampliar la cobertura del seguro, estos se centraron en la ciudad capital, dejando de lado a las personas que viven en las zonas rurales.

La Comisión toma nota de que, el 15 de septiembre de 2015, la CTSP ha comunicado sus comentarios en lo que se refiere a la aplicación de los convenios objeto de examen. La CTSP señala que la cobertura contra los accidentes del trabajo es sumamente débil en el marco de una economía informal que representa el 90 por ciento de la economía del país. Pese a que la afiliación de los empleadores y la Oficina del Seguro de Accidentes del Trabajo, Enfermedad y Maternidad (OFATMA) es una obligación jurídica, representa únicamente una realidad para menos del 5 por ciento de los trabajadores. En lo que se refiere al caso específico de los trabajadores agrícolas, la CTSP considera que es necesario adoptar medidas de manera urgente para ampliar la cobertura efectiva de estos trabajadores en la OFATMA, por cuanto estos representan la mayoría de los trabajadores en el país y están totalmente desprovistos de protección social aun cuando generan el 30 por ciento del producto interno bruto.

La Comisión es plenamente consciente de la información proporcionada por el Gobierno en su última memoria, según la cual la ley de 28 de agosto de 1967, por la que se crea la OFATMA, cubre al conjunto de los trabajadores dependientes, sea cual sea su sector de actividad, pero el hecho de que no existan empresas agrícolas en la economía formal hace que la mayor parte de los trabajadores agrícolas sean contratados en la agricultura familiar de subsistencia y sean excluidos del ámbito de aplicación de la legislación en materia de seguridad social. Sin embargo, la Comisión constata que la aplicación de la legislación existente parece plantear algunas dificultades incluso en lo que concierne a los trabajadores de la economía formal. Además, no se ha establecido nunca un régimen de seguro de enfermedad en el país pese a que el Gobierno ha señalado que ha seguido tratando de establecer progresivamente una rama de seguro de enfermedad que abarque al conjunto de la población y que permita a la OFATMA recobrar la confianza de la población.

Con el fin de poder evaluar mejor los desafíos que afronta el país en la aplicación de los convenios sobre seguridad social y con objeto de apoyar mejor las iniciativas adoptadas en la materia, la Comisión solicita al Gobierno que le comunique, en su próxima memoria, más información sobre el funcionamiento del seguro de accidentes del trabajo gestionado por la OFATMA (número de afiliados, cuantía de las cotizaciones recaudadas anualmente, número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales registradas, cuantía de las prestaciones efectuadas en concepto de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales). Sírvasse proporcionar informaciones sobre las estrategias adoptadas para mejorar la participación de las personas protegidas en la gestión de la OFATMA y la utilización de sus servicios por dichas personas.

Asistencia internacional. La Comisión observa que el Gobierno recibe un apoyo sustancial de la OIT y de la comunidad internacional, en particular, en materia de inspección del trabajo. Además, desde 2010, la OIT y todo el sistema de las Naciones Unidas ponen a disposición del Gobierno sus conocimientos técnicos en materia de elaboración de un piso de protección social. La Comisión considera que es necesario que el Gobierno se plantee de manera prioritaria la creación de mecanismos que permitan proporcionar al conjunto de la población, incluidos los trabajadores de la economía informal y sus familias, un acceso a atenciones médicas básicas y a ingresos mínimos cuando su capacidad de obtener ingresos ha quedado mermada a raíz de una enfermedad, un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. En este sentido, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2012 la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) con objeto de establecer un conjunto de garantías elementales de seguridad social con miras a prevenir y reducir la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social. En este sentido, la aplicación de los convenios y de la Recomendación núm. 202 debería acometerse en paralelo, buscando y explotando las sinergias y las complementariedades.

La Comisión recuerda que la creación de un piso de protección social fue incluida por el Gobierno haitiano como uno de los elementos del Plan de acción para la recuperación y el desarrollo de Haití, adoptado en marzo de 2010. No obstante, el Gobierno no ha comunicado hasta el momento ninguna información sobre las medidas adoptadas para el cumplimiento de este objetivo. Además, la Comisión, toma nota de la conclusión en 2015 de un programa nacional de promoción del trabajo decente que contiene un apartado dedicado a la creación de un piso de protección social con objeto de dar mejor cumplimiento a las obligaciones asumidas en lo que se refiere a los convenios de seguridad social ratificados por Haití.

Conclusiones y recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas. La Comisión toma nota de que en su 328.ª reunión, celebrada en octubre-noviembre de 2016, el Consejo de Administración de la OIT adoptó las conclusiones y recomendaciones formuladas por el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), recordando que los Convenios núms. 17, 24, 25 y 42 en los que Haití es parte han sido superados y pidiendo a la Oficina que realice un seguimiento a fin de alentar a los Estados partes en esos Convenios a ratificar el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), el Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y a aceptar las obligaciones con arreglo a sus partes II y III, habida cuenta de que estos instrumentos son los más actualizados en este ámbito.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Kenya

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17) (ratificación: 1964)

Reforma legislativa. En relación con sus comentarios anteriores, en los que tomó nota del proceso en curso de enmienda de la Ley de Prestaciones por Accidentes Laborales de 2007 (WIBA, 2007) y de la elaboración de una nueva legislación que colmaría las lagunas actuales, la Comisión toma nota de la indicación proporcionada por el Gobierno en su memoria de que un proyecto de ley se ha presentado al Tesoro Nacional para recabar su anuencia ante las implicaciones financieras que entraña su promulgación. La Comisión además toma nota con **interés** de que el Gobierno ha iniciado un proceso para que el Fondo de Enfermedades Profesionales previsto en el proyecto de ley se convierta en un régimen de accidentes laborales basado en el seguro social, y que la primera reunión de diálogo social de alto nivel para abordar esta cuestión se celebró el 23 de septiembre de 2020. **La Comisión espera que esta evolución legislativa dé pleno efecto al Convenio y que sus comentarios se tengan debidamente en cuenta a tal fin. La Comisión pide al Gobierno que la mantenga informada de la aprobación del proyecto de ley y de la creación del Fondo de Enfermedades Profesionales, así como de la adopción de cualquier otra medida relacionada con su aplicación.**

Artículo 5 del Convenio. **Pago de una indemnización por incapacidad permanente o defunción en forma de renta periódica.** En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que, en virtud del artículo 30 de la WIBA, 2007, un trabajador que sufriera una incapacidad permanente tenía derecho a un capital pagado de una sola vez equivalente al salario de 96 meses. Invitó al Gobierno a que revisara la WIBA, 2007, a fin de indemnizar con una renta periódica a las víctimas de accidentes laborales que sufrieran una incapacidad permanente, o a sus derechohabientes en caso de accidentes seguidos de defunción, y a que limitara el pago de una suma global en concepto de indemnización a los casos en que se garantizaría a la autoridad competente un empleo razonable de la misma. La Comisión toma nota de la indicación proporcionada por el Gobierno de que el nuevo régimen de accidentes laborales basado en el seguro social introducirá pagos periódicos para las víctimas de accidentes laborales que sufran incapacidad permanente o para los derechohabientes de víctimas de accidentes mortales en el lugar de trabajo, y que en los casos en los que la

indemnización sea mediante una suma global, el organismo gubernamental que se ocupará de administrar el régimen garantizará que el pago de la misma esté condicionado a que se utilice de manera adecuada. **La Comisión confía en que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores que han sufrido incapacidad permanente o sus familiares a cargo, según sea el caso, reciban una indemnización en forma de pagos periódicos, de conformidad con el artículo 5 del Convenio, en el marco del nuevo régimen de seguro de accidentes laborales. La Comisión también espera que, en los casos en que la indemnización se pague en forma de una única suma global, el Gobierno establezca las salvaguardias necesarias para garantizar que los beneficiarios la utilicen adecuadamente. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a esos efectos cuando se adopte el nuevo régimen de seguros de accidentes laborales.**

Artículos 9 y 10. Prestación de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica gratuita. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 47 de la WIBA, 2007, establece que un empleador debe sufragar los gastos médicos razonables en que la víctima de un accidente hubiera incurrido a consecuencia del mismo. La Comisión tomó nota además de la indicación del Gobierno de que la expresión «gastos razonables» se definiría con ocasión de la revisión de la WIBA, 2007, a fin de incluir todas las intervenciones médicas necesarias y acogió favorablemente la indicación del Gobierno de que la cláusula 55 del proyecto de ley contendría una lista de los gastos en que incurra el trabajador como consecuencia de un accidente del trabajo, que el empleador debería sufragar. **La Comisión espera que el Gobierno adopte sin más demora las medidas necesarias para garantizar que se proporcione gratuitamente a los trabajadores lesionados como consecuencia de un accidente de trabajo toda la ayuda médica, quirúrgica y farmacéutica, así como los aparatos de prótesis y de ortopedia cuyo uso se considere necesario, sin limitación de costos, con miras a aplicar plenamente los artículos 9 y 10 del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre las disposiciones legislativas y otras medidas adoptadas o previstas con ese fin.**

Artículo 11. Indemnización por accidentes del trabajo en caso de insolvencia del empleador o del asegurador. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la WIBA, 2007, no establecía los mecanismos necesarios para garantizar en todas las circunstancias, en caso de insolvencia del empleador o del asegurador, el pago de una indemnización a los trabajadores víctimas de accidentes laborales, como lo exige el artículo 11 del Convenio. **La Comisión espera que el Gobierno aproveche la reforma legislativa en curso para abordar esta cuestión y pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que las víctimas de accidentes de trabajo y las personas a su cargo reciban la indemnización a la que tienen derecho en todas las circunstancias, de conformidad con el artículo 11 del Convenio.**

La Comisión ha sido informada de que, de conformidad con las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Grupo de trabajo tripartito del MEN), el Consejo de Administración ha decidido que se debería alentar a los Estados Miembros para los cuales el Convenio está en vigor a que ratifiquen el más reciente Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121), o el más reciente Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y a que acepten su parte VI (GB.328/LILS/2/1). Los Convenios núms. 121 y 102 reflejan el enfoque más moderno de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. **La Comisión alienta por consiguiente al Gobierno a que dé curso a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 328.ª reunión (noviembre de 2016) en la que se aprobaron las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del MEN, y a que considere la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 121 o el Convenio núm. 102 (parte VI), como los instrumentos más actualizados en esta área temática, aprovechando la oportunidad que brinda la revisión legislativa en curso y el establecimiento de un sistema de seguro contra los accidentes del trabajo.**

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Gibraltar

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)

Artículo 7 del Convenio. Indemnización suplementaria para las personas que necesitan asistencia constante. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que, según el artículo 16 de la Ley sobre la Seguridad Social (seguro por accidentes de trabajo) núm. 10 de 1952, la pensión por discapacidad a la que tienen derecho las víctimas de accidentes del trabajo puede aumentarse para los que necesitan asistencia constante, pero solo para las personas con un 100 por ciento de discapacidad acreditada. Sobre esta base, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información sobre cualquier forma de asistencia suplementaria disponible para las personas que tienen una discapacidad permanente de menos del 100 por ciento pero que necesitan la asistencia constante de otra persona. La Comisión toma nota de la respuesta proporcionada por el Gobierno en su memoria, según la cual la disposición antes mencionada de la legislación nacional no contraviene el artículo 7 del Convenio. **La Comisión recuerda que el artículo 7 del Convenio exige que todas las personas lesionadas cuya incapacidad es de tal naturaleza que necesiten la**

asistencia constante de otra persona reciban una indemnización suplementaria, independientemente de su grado de discapacidad, y no solo las personas con un grado de discapacidad acreditada del 100 por ciento. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todas las medidas para garantizar que las víctimas de accidentes del trabajo con un grado de discapacidad que no llegue al 100 por ciento reciben la asistencia constante de otra persona que necesiten o una indemnización con este fin.

Artículo 9. Asistencia farmacéutica. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en respuesta a su solicitud anterior sobre la prestación de asistencia farmacéutica gratuita a las víctimas de accidentes del trabajo que no están hospitalizadas.

La Comisión ha sido informada de que, sobre la base de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Grupo de trabajo tripartito del MEN), el Consejo de Administración decidió que se debería alentar a los Estados Miembros para los cuales el Convenio núm. 17 está en vigor que ratifiquen el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) o el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y a que acepten las obligaciones de su Parte VI, como los instrumentos más actualizados en este ámbito (GB.328/LILS/2/1). Los Convenios núms. 121 y 102 reflejan el enfoque más moderno de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. **Por consiguiente, la Comisión alienta al Gobierno a dar seguimiento a la decisión que el Consejo de Administración adoptó en su 328.ª reunión (noviembre de 2016) de aprobar las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del MEN y a considerar la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 121 o 102 (Parte VI) que son los instrumentos más actualizados en este ámbito.**

Isla de Man

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)

Artículos 9 y 10 del Convenio. Coparticipación en los costos de fármacos, medicamentos y aparatos. La Comisión toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno en respuesta a su solicitud anterior sobre las excepciones en lo que respecta a la coparticipación en los costos de fármacos, medicamentos y aparatos, y en particular acerca de la amplia gama de exenciones en relación con los gastos por receta de las que se benefician los más necesitados y los que disponen de menos medios para pagar, así como sobre la contribución financiera que se requiere de otras personas para tener derecho a medicamentos recetados y aparatos gratuitos.

Se ha informado a la Comisión de que, sobre la base de las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Grupo de trabajo tripartito del MEN), el Consejo de Administración decidió que debería alentarse a los Estados Miembros para los que el Convenio núm. 17 está en vigor a ratificar el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) o el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y a aceptar su parte VI, como los instrumentos más actualizados en este ámbito, (GB.328/LILS/2/1). Los Convenios núms. 121 y 102 reflejan el enfoque más moderno de las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. **Por consiguiente, la Comisión alienta al Gobierno a dar seguimiento a la decisión que el Consejo de Administración adoptó en su 328.ª reunión (noviembre de 2016) de aprobar las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del MEN y a considerar la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 121 o 102 (parte VI), que son los instrumentos más actualizados en esta área temática.**

Santa Lucía

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17) (ratificación: 1980)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

En relación con su observación anterior, la Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno, según la cual, contrariamente al **artículo 7 del Convenio**, no se prevé, en la legislación nacional, el pago de una indemnización adicional a los trabajadores lesionados que requieren una ayuda constante de otra persona; y la indemnización de todos los gastos (médicos, quirúrgicos o farmacéuticos, etc.), se limita a 20 000 dólares del Caribe Oriental, mientras que no se prevé tal límite máximo en el Convenio, en caso de accidente del trabajo (**artículos 9 y 10 del Convenio**). La Comisión **lamenta** tomar nota de que, desde la entrada en vigor del Convenio en 1980, el Gobierno no ha podido armonizar las disposiciones de la legislación nacional con los **artículos 7, 9 y 10 del Convenio**. **Ante esta situación, la Comisión considera necesario solicitar al Gobierno que realice un estudio actuarial que determine las implicaciones financieras de la introducción en el régimen de seguro nacional de las prestaciones garantizadas por estos artículos del Convenio. La Comisión desea recordar al Gobierno la posibilidad de beneficiarse de la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Sierra Leona

Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17) (ratificación: 1961)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión nota que el país se menciona en un párrafo especial del informe de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia por no haber comunicado información en respuesta a los comentarios formulados por la Comisión. ***La Comisión espera que el Gobierno pueda enviar una memoria sobre el Convenio núm. 17 y recuerda que la asistencia técnica de la Oficina está a su disposición.***

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias

Túnez

Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) (ratificación: 1965)

Artículos 4 y 5 del Convenio. Pago de prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia en caso de residencia en el extranjero. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que armonizara plenamente la legislación con las disposiciones del Convenio, eliminando las restricciones relativas al pago de prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia a los nacionales tunecinos en el caso de que estos no residan en Túnez en la fecha en que se presente la solicitud de dichas prestaciones (artículo 49 del Decreto núm. 74-499, de 27 de abril de 1974, y artículo 77 de la Ley núm. 81-6, de 12 de febrero de 1981). La Comisión toma nota de la respuesta proporcionada por el Gobierno en su memoria sobre las medidas adoptadas para garantizar la aplicación, en la práctica, de los **artículos 4 y 5 del Convenio**. Toma nota en particular, que, de conformidad con las instrucciones del Ministerio de Asuntos Sociales de 2007 y 2016 sobre la aplicación de la Circular del Banco Central de Túnez núm. 93/21, de 10 de diciembre de 1993, modificada por la Circular 2007-21, de 14 de agosto de 2007, la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS) transfiere a otros países las prestaciones de vejez, invalidez y supervivencia a los nacionales tunecinos que vivan en el extranjero, a los nacionales de países que hayan concertado acuerdos bilaterales con Túnez y a los nacionales de países de la Unión Europea (UE) que no estén vinculados por acuerdos bilaterales con Túnez, cuando residen en su país de origen. El Gobierno señala también que, en virtud de los numerosos acuerdos bilaterales sobre seguridad social concertados por Túnez con otros países, como Francia, las pensiones también se transfieren a terceros países vinculados a ambos países mediante instrumentos de coordinación en materia de seguridad social. Teniendo esto en cuenta, el Gobierno opina que la incompatibilidad de la legislación con los **artículos 4 y 5 del Convenio** queda en gran medida superada por la multiplicidad de acuerdos internacionales de seguridad social que prevén la exportación de prestaciones, que hacen efectivos los artículos mencionados en la práctica. Por último, la Comisión toma nota, una vez más, de la indicación del Gobierno de que se ha preparado un proyecto de ley y un decreto con miras a garantizar la conformidad de la legislación nacional con las obligaciones contraídas por el Gobierno en virtud del Convenio. ***Tomando nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las medidas adoptadas para garantizar, en la práctica, el pago de las prestaciones de seguridad social a los nacionales tunecinos residentes en el extranjero en igualdad de condiciones que a los nacionales extranjeros, la Comisión recuerda que la aplicación del Convenio requiere también la aprobación de medidas legislativas que den efecto a sus disposiciones. La Comisión espera firmemente que el Gobierno adopte sin más demora las enmiendas legislativas necesarias para ajustar plenamente la legislación nacional a lo establecido en los artículos 4 y 5 del Convenio, eliminando la condición de residencia en el momento de la solicitud a la que están sujetos los nacionales para ser beneficiarios de las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia en el extranjero. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas legislativas adoptadas a este respecto y sobre cualquier novedad relativa a la concertación de acuerdos bilaterales o multilaterales adicionales para el mantenimiento de los derechos de seguridad social y el pago de prestaciones en el extranjero, en particular con la Unión Europea. Por último, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información estadística sobre la transferencia de las prestaciones de la seguridad social al extranjero para las ramas de la seguridad social contempladas en el Convenio y aceptadas por Túnez.***

República Bolivariana de Venezuela

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
(ratificación: 1982)

Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)
(ratificación: 1982)

Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) (ratificación: 1983)

Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130) (ratificación: 1982)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la seguridad social, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 102 (norma mínima), 121 (prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales), 128 (prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes), y 130 (asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad) en un mismo comentario.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (ASI) sobre la aplicación de los Convenios núms. 102 y 130, recibidas el 30 de septiembre de 2020.

La Comisión ***lamenta profundamente*** que el Gobierno no haya enviado una respuesta detallada a las observaciones enviadas por la ASI en 2011 y 2016 sobre la aplicación de los Convenios indicados. La Comisión recuerda que la ASI había alegado: 1) que la legislación prevista por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social de 2002, reformada parcialmente en 2012 (LOSSS) genera incompatibilidades legales, debidas a la falta de claridad y voluntad política en la puesta en práctica del sistema prestacional previsto por la ley, que tiene como resultado un sistema incompleto, descoordinado y desigual, y 2) la existencia de dificultades procedimentales que deben superar los usuarios del sistema de seguridad social para ejercer sus derechos ante la justicia, en particular, ante el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), que se ha mostrado contradictorio con respecto a la progresividad que debería caracterizar la aplicación del derecho fundamental a la seguridad social, especialmente al incurrir en demoras en los procedimientos y a dar lugar a retrocesos jurisprudenciales. ***La Comisión insta al Gobierno a que proporcione una respuesta detallada al respecto y subraya la importancia del diálogo con los interlocutores sociales para la toma de decisiones en materia de seguridad social. Asimismo, la Comisión llama la atención del Gobierno sobre las nuevas cuestiones planteadas por la ASI en sus observaciones de 2020 (véanse el artículo 10 del Convenio núm. 102, artículo 10 del Convenio núm. 121, y artículo 13 del Convenio núm. 130, y el artículo 71, párrafo 3, y artículo 72, párrafo 2, del Convenio núm. 102) y pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto.***

Parte II (Asistencia médica), artículo 10 del Convenio núm. 102, artículo 10 del Convenio núm. 121, y artículo 13 del Convenio núm. 130. Prestaciones de asistencia médica. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la red de servicios de salud articulada por niveles, así como del número de asistencias médicas proporcionadas en los años 2016-2018. Por otro lado, la Comisión toma nota de las observaciones de la ASI, que alega que la actual crisis en el país resulta, entre otras cosas, en el agotamiento de medicinas e insumos básicos para la prevención y tratamiento adecuado de enfermedades, y en la falta de atención para personas con condiciones crónicas, problemas de desnutrición, embarazadas y recién nacidos, a los cuales se suma «el inadecuado manejo» de la pandemia de Covid-19. ***La Comisión pide al Gobierno que comunique sus comentarios a este respecto y que indique cómo se garantiza que la asistencia médica sea accesible, en condiciones razonables, para todas las personas protegidas, tal y como previsto por el artículo 13 del Convenio núm. 130. En relación con el Convenio núm. 121, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre las medidas tomadas o previstas para determinar expresamente en la legislación pertinente al menos las prestaciones de asistencia médica enumeradas por el artículo 10 del Convenio.***

Artículo 16, párrafo 1, del Convenio núm. 130. Asistencia médica durante todo el transcurso de la contingencia. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a su anterior solicitud en relación con la duración de la atención médica para los asegurados y para sus cónyuges e hijos, teniendo en cuenta la limitación de 52 semanas establecida en el artículo 128 del Reglamento General de la Ley del Seguro Social. Más específicamente, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, transcurrido este periodo, el trabajador asegurado debe ser reevaluado para determinar el estado de su incapacidad, con el objeto de decidir si continúa la incapacidad temporal, si ha cesado la misma, o si por el contrario ella es permanente, y que en todo momento se mantiene la prestación o el ingreso del trabajador, como le prevé el artículo 10 de la Ley del Seguro Social y el artículo 128 del Reglamento General de la Ley del Seguro Social. Asimismo, la Comisión observa que, según la información facilitada en el sitio web del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) que refiere a la dicha legislación, «cuando el asegurado sometido a tratamiento médico por

una larga enfermedad agotare su derecho a asistencia médica seguirá recibiendo esas prestaciones siempre que haya dictamen médico favorable a su recuperación». **Recordando que el párrafo 1 del artículo 16 del Convenio exige que se preste atención médica, como se especifica en su artículo 10, también a los cónyuges e hijos de las personas protegidas durante toda la contingencia, la Comisión pide al Gobierno que indique las disposiciones de su legislación nacional en las cuales se garantiza que todos los hijos y cónyuges de los trabajadores asegurados reciban la atención médica requerida por el Convenio durante todo el tiempo en que la necesiten.**

Artículos 10 y 19 (conjuntamente con el artículo 5), y artículos 13 y 16, párrafos 2 y 3, del Convenio núm. 130. *Personas protegidas y legislación sobre la asistencia médica.* La Comisión toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno en respuesta a sus solicitudes anteriores en relación con los artículos 10 y 19 del Convenio núm. 130 (conjuntamente con el artículo 5), sobre la protección del conjunto de los asalariados y sus derechohabientes, o del 75 por ciento de la población económicamente activa y sus derecho habientes. Asimismo, la Comisión toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno en respuesta a sus solicitudes anteriores en relación con el artículo 13 y el artículo 16, párrafos 2 y 3, del Convenio, sobre la necesidad de comunicar copia de las leyes y reglamentos en los que se precise la asistencia médica prestada a las personas cubiertas, y que regulen la práctica consistente en seguir proporcionando asistencia médica en caso de enfermedad y cuando el beneficiario deje de pertenecer a la categoría de personas protegidas.

Artículo 22, conjuntamente con el artículo 1, h), del Convenio núm. 130, artículos 13, 14, párrafo 2, y 18, párrafo 1, conjuntamente con el artículo 19, del Convenio núm. 121, y artículos 10, 17 y 23, conjuntamente con el artículo 26, del Convenio núm. 128. *Nivel de las prestaciones monetarias.* La Comisión toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre la cuantía de las prestaciones monetarias de enfermedad (Convenio núm. 130), y en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Convenio núm. 121). **En relación con las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes previstas por el Convenio núm. 128, la Comisión toma nota de la información comunicada y pide al Gobierno que facilite las informaciones sobre la aplicación de los artículos 10, 17 y 23, conjuntamente con el artículo 26, sobre el nivel de las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes para un beneficiario tipo en conformidad con lo previsto en el Convenio.**

Artículo 4, artículo 7, artículo 8, y artículo 18, leído conjuntamente con el artículo 1, e), i) del Convenio núm. 121. La Comisión toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno en respuesta a sus solicitudes anteriores en relación con el artículo 4 (cobertura); el artículo 7 (condiciones en las cuales un accidente sufrido en el trayecto debe considerarse como un accidente del trabajo); el artículo 8 (listado de enfermedades profesionales); y el artículo 18, leído conjuntamente con el artículo 1, e), i), (edad de los hijos a cargo), del Convenio núm. 121.

Artículo 21 del Convenio núm. 121, y artículo 29 del Convenio núm. 128. *Revisión del monto de las prestaciones. Información estadística.* En sus comentarios anteriores, la Comisión llamó a la atención del Gobierno la necesidad de suministrar los datos estadísticos requeridos en el formulario de memoria que permitan evaluar el impacto real de las revalorizaciones de las pensiones y de las otras prestaciones monetarias a largo plazo, teniendo en cuenta las variaciones del nivel general de las ganancias o de la evolución del costo de la vida. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione las informaciones estadísticas específicas necesarias con miras a evaluar la aplicación del artículo 21 del Convenio núm. 121, y del artículo 29 del Convenio núm. 128.**

Artículo 22, párrafos 1), d) y e), y 2, del Convenio núm. 121, y artículo 32, párrafos 1, d) y e) y 2, del Convenio núm. 128. *Causas de suspensión de las prestaciones.* En relación con sus comentarios anteriores sobre la necesidad de modificar el artículo 160 del Reglamento General de la Ley del Seguro Social de 1989, reformado parcialmente en 2012, según el cual no se concederá la pensión cuando la contingencia (invalidez o incapacidad parcial) se deba a una infracción de la ley o a la comisión de un delito o a un atentado contra la moral y las buenas costumbres, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica su intención de elevar la modificación indicada anteriormente de manera formal para su evaluación, a través de los canales regulares y las instancias correspondientes. La Comisión toma nota de que el Gobierno proporciona la misma respuesta en relación con la necesidad de prever que, cuando se suspenden las prestaciones, una parte de estas deberá destinarse a las personas a cargo de beneficiarios. **La Comisión pide al Gobierno que comunique toda medida adoptada o prevista con miras a armonizar la legislación nacional con lo previsto en materia de suspensión de las prestaciones en el artículo 22 del Convenio núm. 121, y en el artículo 32 del Convenio núm. 128.**

Artículo 21, párrafo 1, leído conjuntamente con el artículo 1, h), i) del Convenio núm. 128. *Edad de los hijos para tener derecho a prestaciones monetarias en caso de fallecimiento del sostén de la familia.* En lo que respecta a la necesidad, expresada en sus comentarios anteriores, de modificar el artículo 33 de la Ley del Seguro Social, a fin de elevar de 14 a 15 años la edad en la que los niños deben tener derecho a una pensión de supervivientes, la Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se tomarán en cuenta las observaciones de la Comisión al momento de la actualización de la Ley del Seguro Social. **La Comisión espera sinceramente en que se tomarán las medidas oportunas sin más demora con miras a poner la legislación en**

conformidad con lo exigido por el artículo 21, párrafo 1, del Convenio núm. 128 y pide al Gobierno que informe sobre toda medida adoptada o prevista al respecto.

Artículo 38, párrafos 2 y 3, del Convenio núm. 128. Sector Agrícola. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que indicase cualquier aumento del número de asalariados del sector agrícola protegidos por el Convenio. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no proporciona esta información y recuerda que el artículo 38, párrafo 2, del Convenio núm. 128 exige que todo Miembro que haya formulado una declaración que excluye temporalmente de la aplicación del Convenio a los asalariados del sector agrícola debe indicar en la memoria sobre la aplicación del Convenio todo progreso que hubiere realizado en este sentido, o, si no hubiere habido ninguno, dar las explicaciones apropiadas, y que su párrafo 3 prevé que se deberá aumentar el número de asalariados protegidos del sector agrícola en la medida y con la rapidez que permitan las circunstancias. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que informe sobre todo aumento del número de asalariados del sector agrícola protegidos por el Convenio.**

Artículo 71, párrafo 3, y artículo 72, párrafo 2, del Convenio núm. 102. Responsabilidad general del Estado en lo que se refiere al servicio de prestaciones y a la buena administración de las instituciones y servicios de la seguridad social. En relación con sus comentarios anteriores sobre la transición hacia un sistema de seguridad social reformado y basado en principios firmes de buena gobernanza y diálogo social, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno sobre la convocatoria en 2017 de una Asamblea Nacional Constituyente, con la invitación a todos los sectores y actores sociales que se relacionan, afectados o influenciados por las modificaciones de las leyes cuyo objeto tenga que ver con cada materia tratada. Asimismo, la Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre las dificultades enfrentadas para mantener el nivel de los salarios y el poder adquisitivo de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias, así como el acceso de la población a bienes y servicios esenciales en la actual crisis económica y social agravada por el bloqueo económico y comercial que sufre el país. Por otro lado, la Comisión toma nota de las observaciones de la ASI, que alega que desde hace cuatro años el país está inmerso en una emergencia humanitaria compleja de gran escala, a lo que se suman las severas fallas del sistema hospitalario y sanitario, indicando la necesidad de asistencia y cooperación internacional; así como, entre otras cuestiones, el abandono de unos centros de atención para adultos mayores, que se agudizó en 2019. Asimismo, la Comisión toma nota de las alegaciones de la ASI sobre problemas relacionados con las buenas prácticas de transparencia, control y seguimiento de gestión en relación con unos bonos económicos y programas sociales. La ASI indica la urgencia en la ejecución de la LOSS, cuya puesta en práctica promovería el mejoramiento de la calidad de vida de las personas como punto central de la política social. **Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno sobre las dificultades enfrentadas, la Comisión le pide que realice todos los esfuerzos con miras a garantizar el servicio de prestaciones médicas y monetarias a las personas protegidas en el contexto actual, de conformidad con lo establecido en el artículo 71, párrafo 3, del Convenio núm. 102. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre toda medida adoptada o prevista al respecto. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que comuniqué sus comentarios sobre las observaciones de la ASI relacionadas con la gobernanza de las instituciones y servicios de la seguridad social.**

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 12** (Dominica, Guinea-Bissau, Uganda); el **Convenio núm. 17** (Djibouti, Guinea-Bissau, Kirguistán, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Jersey, República Unida de Tanzania, Uganda); el **Convenio núm. 18** (Armenia, Djibouti, Guinea-Bissau, Túnez); el **Convenio núm. 19** (Dominica, Fiji, Guinea-Bissau, República Unida de Tanzania, Santa Lucía, Trinidad y Tabago, Uganda); el **Convenio núm. 42** (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Guernsey); el **Convenio núm. 102** (Barbados, Chad, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Isla de Man, República Dominicana, San Vicente y las Granadinas, Ucrania, Uruguay); el **Convenio núm. 118** (Guinea, Uruguay); el **Convenio núm. 121** (Uruguay); el **Convenio núm. 128** (Barbados, Bélgica); el **Convenio núm. 157** (Kirguistán).

La Comisión ha tomado nota de las informaciones comunicadas por los siguientes Estados en respuesta a una solicitud directa sobre: el **Convenio núm. 17** (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Islas Malvinas (Falkland), Montserrat y Santa Elena); el **Convenio núm. 19** (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Guernsey); el **Convenio núm. 24** (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Jersey); el **Convenio núm. 25** (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Jersey); el **Convenio núm. 42** (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Montserrat); el **Convenio núm. 118** (Barbados).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguientes Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 12** (Malasia: Malasia Peninsular y Sarawak, Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla, Bermudas, Gibraltar, Guernsey, Islas Vírgenes Británicas, Isla de

Man, Islas Malvinas (Falkland), Jersey, Montserrat y Santa Elena); Convenio núm. 14 (Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla); Convenio núm. 17 (Malasia: Malasia Peninsular, Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla, Bermudas, Gibraltar, Guernsey, Isla de Man, Islas Vírgenes Británicas, Islas Malvinas (Falkland), Jersey, Montserrat y Santa Elena); Convenio núm. 19 (Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla, Bermudas, Gibraltar, Guernsey, Isla de Man, Islas Vírgenes Británicas, Islas Malvinas (Falkland), Jersey, Montserrat y Santa Elena, Uruguay, Zimbabwe); Convenio núm. 24 (Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Guernsey, Isla de Man y Jersey); Convenio núm. 25 (Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Guernsey, Isla de Man y Jersey); Convenio núm. 42 (Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Anguilla, Bermudas, Gibraltar, Guernsey, Isla de Man, Islas Malvinas (Falkland), Jersey y Montserrat); Convenio núm. 71 (Francia: Nueva Caledonia y Polinesia Francesa); Convenio núm. 118 (Uruguay); Convenio núm. 121 (Uruguay); Convenio núm. 128 (Belgica, Uruguay); Convenio núm. 130 (Belgica, Uruguay).

Protección de la maternidad

Guinea Ecuatorial

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) (ratificación: 1985)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

En relación con sus comentarios relativos a la aplicación del *artículo 6 del Convenio*, la Comisión toma nota de que, al igual que la Ley núm. 8/1992, los artículos 111 y 112 de la Ley núm. 2/2005, de 9 de mayo de 2005, sobre Funcionarios, prevén la posibilidad de despedir a las trabajadoras por faltas muy graves previa instrucción del oportuno expediente disciplinario. En memorias anteriores, el Gobierno indicó su intención de ajustar la legislación en el sentido de que las faltas que cometan las mujeres embarazadas serían objeto de expedientes disciplinarios tras concluir el periodo de su licencia por maternidad o permiso postnatal. **La Comisión confía en que el Gobierno tome todas las medidas necesarias a fin de garantizar una prohibición formal de comunicar su despido a una funcionaria durante su ausencia por licencia de maternidad o de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 103** (Tayikistán); el **Convenio núm. 183** (República Dominicana).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

El siguiente Estado Miembro ha proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 103** (Uruguay).

Política social

Dominica

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) (ratificación: 1983)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 6 del Convenio. Legislación que aplica el Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno nunca ha comunicado información alguna sobre la naturaleza práctica relativa a la aplicación del Convenio. **En consecuencia, agradecería al Gobierno que compilara y transmitiera, junto a su próxima memoria, información actualizada sobre el número promedio de contratos públicos otorgados anualmente y el número aproximado de trabajadores contratados en su ejecución, extractos de los informes de inspección que muestren casos en los que se hayan retenido pagos, contratos que hayan sido finalizados o contratistas que hayan sido excluidos de la licitación pública por incumplimiento de las normas relativas a los salarios justos, así como cualquier otra información que permita que la Comisión entienda claramente la manera en la que se aplica el Convenio en la práctica.**

Además, la Comisión entiende que el Gobierno se ha incorporado a un proyecto de asistencia técnica financiado por el Banco Mundial para el crecimiento y la protección social, con miras a mejorar, entre otras cosas, el funcionamiento transparente y la gestión eficiente de la contratación pública. **En relación con esto, la Comisión valoraría recibir información adicional sobre la aplicación de este proyecto y los resultados obtenidos, en particular en lo que respecta a cualquier enmienda introducida o prevista en las leyes y reglamentaciones relativas a la contratación pública, que pudiese afectar a la aplicación del Convenio.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Jamaica

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) (ratificación: 1962)

Artículo 2 del Convenio. Inserción de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Aplicación del Convenio. Parte V del formulario de memoria. La Comisión hace referencia a las observaciones que lleva formulando desde 2009, en las que ha estado comentando durante varios años la falta de leyes, reglamentos o prácticas que den efecto a las disposiciones del Convenio. En comentarios anteriores, como el que formuló por primera vez en 2014, la Comisión había expresado la esperanza de que el Gobierno adoptase rápidamente medidas para garantizar la aplicación efectiva del Convenio, tanto en la ley como en la práctica. La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno en la que indica que, al día de hoy, no existe ninguna ley o régimen general que prescriba las cláusulas de trabajo concretas que deban contener los contratos públicos, tal y como establece el Convenio, ni tampoco existe actualmente ninguna política o práctica alguna según la cual se incluyan cláusulas en los contratos públicos que garanticen protecciones básicas, por ejemplo, salarios (comprendidas las asignaciones), horas de trabajo y demás condiciones de empleo, no menos favorables que las establecidas. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que se están realizando modificaciones legislativas para que los contratos públicos contengan cláusulas de trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que, según el contenido del sitio web del Ministerio de Finanzas y Administración Pública, la Ley sobre la Contratación Pública, de 2015, el reglamento sobre la contratación pública, de 2018, y el Manual Revisado de Procedimientos de Contratación del Sector Público (marzo de 2014) no contienen referencia alguna a cláusulas de trabajo y no exigen la inclusión de ninguna cláusula del tipo que se establece en el artículo 2, 1), en los contratos públicos a los que se aplica en el Convenio. Una vez más, la Comisión señala a la atención del Gobierno que, en su Estudio General de 2008, Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, párrafo 45, precisa que «el solo hecho de que la legislación nacional se aplique a todos los trabajadores no es razón para dispensar a los Estados que hayan ratificado el Convenio de adoptar las medidas necesarias para que los contratos públicos contengan las cláusulas de trabajo previstas en el artículo 2 del Convenio». Como la Comisión observaba en el Estudio General de 2008, «el Convenio tiene una estructura sumamente sencilla y [...] todas sus disposiciones se articulan y vinculan directamente en torno al requisito fundamental previsto en el párrafo 1) del artículo 2, a saber, la inclusión de cláusulas de trabajo que garanticen a los trabajadores interesados salarios y otras condiciones de trabajo favorables. Por tanto, si la legislación nacional no prevé el tipo concreto de cláusulas de trabajo en los términos especificados en el párrafo 1 del artículo 2 del Convenio, la aplicación de los artículos 3, 4 y 5 de dicho instrumento pierde fundamento» (Estudio General de 2008, párrafo 176). La Comisión observa que las cláusulas de trabajo que exige el Convenio, y que debe establecer la autoridad competente en consulta con los interlocutores sociales, son cláusulas con un

contenido muy específico (Estudio General de 2008, párrafo 46). Las cláusulas en cuestión deben garantizar a los trabajadores empleados en virtud de contratos públicos, tal y como se definen en el *artículo 1, a) a d)*, del Convenio, salarios (comprendidas las asignaciones), horas de trabajo y demás condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada [y que corresponda] de la misma región (*artículo 2, 1)*, del Convenio). ***Al tiempo que observa una vez más que lleva varios años comentando que el Gobierno incumple su obligación de dar efecto al Convenio, la Comisión recuerda que la inclusión de cláusulas de trabajo apropiadas en todos los contratos públicos que cubre el Convenio no requiere necesariamente la promulgación de nuevas leyes, sino que también puede realizarse mediante instrucciones o circulares administrativas. La Comisión espera que el Gobierno adopte sin más demora medidas para ajustar plenamente la legislación nacional a los requisitos esenciales del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que mantenga informada a la Oficina sobre los avances en la materia y recuerda que, a este respecto, el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT, si lo desea.***

Mauricio

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) (ratificación: 1969)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión examina la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria del Gobierno recibida este año (véase el apartado relativo a la pandemia de COVID-19), así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

Artículo 1, 3), del Convenio. Ámbito de aplicación. Subcontratistas. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que las disposiciones del artículo 46, 5), de la Ley de Contratación Pública, de 2006, relativa a la inserción de cláusulas de trabajo, no se aplica a los subcontratistas o cesionarios. En cambio, es el contratista principal el que tiene que velar por el cumplimiento y presentar pruebas de ello a la autoridad de contratación pública. El artículo 46, 8), de la Ley de 2006 no asigna ninguna responsabilidad al contratista principal de velar por el cumplimiento por parte de un subcontratista o de presentar pruebas de dicho cumplimiento. Por consiguiente, en su solicitud directa de 2017, la Comisión señaló de nuevo a la atención del Gobierno los párrafos 75 a 81 del Estudio General de 2008, Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, en particular el párrafo 75, que indica que, en virtud del *artículo 1, 3)*, del Convenio, las autoridades competentes deben adoptar medidas adecuadas para garantizar que las cláusulas de trabajo del tipo prescrito por el Convenio se apliquen al trabajo llevado a cabo por subcontratistas o cesionarios de contratos. Por lo tanto, la Comisión pidió de nuevo al Gobierno que adoptara, sin más dilación, todas las medidas necesarias para cerciorarse de que las cláusulas de trabajo de los contratos celebrados por las autoridades públicas se apliquen plenamente al trabajo realizado por los subcontratistas y cesionarios. La Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere en su memoria complementaria a la adopción de la Ley sobre Derechos de los Trabajadores, Ley núm. 20 de 2019 (WRA), que derogó y sustituyó a la Ley de Derechos Laborales de 2008 a partir del 24 de octubre de 2019. La Comisión toma nota con **interés** de que el artículo 29, párrafo 1, de la WRA establece la responsabilidad conjunta del contratista de empleo y el empleador (principal) con respecto al pago de la remuneración del trabajador y las condiciones de empleo del trabajador, incluidas su seguridad, salud y bienestar. Asimismo, el párrafo 3 del artículo 29 de la WRA dispone que «ninguna persona que sea responsable conjuntamente con un contratista de empleo en virtud del párrafo 1 podrá invocar como defensa ante una reclamación de un trabajador que pretenda recuperar la remuneración, el hecho de que ya haya pagado al contratista de empleo cualquier suma adeudada en virtud del acuerdo con el contratista». Además, el párrafo 4 del artículo 29 de la WRA prevé que «todo trabajador empleado por un contratista de empleo tendrá, para obtener el pago de su remuneración, los mismos privilegios, en relación con la propiedad del mandante, que los que tendría si hubiera sido empleado directamente por el mandante sin la intervención del contratista de empleo».

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria de 2019 que el documento estándar de licitación para «los servicios de seguridad, los servicios de limpieza y los servicios de limpieza de calles, de recolección de desperdicios y de recogida de basuras» incluye disposiciones que rigen la subcontratación. El Gobierno añade que cualquier componente de la subcontratación propuesto por el contratista principal está sujeto a la aprobación del empleador (de la autoridad pública). Por consiguiente, las condiciones en materia de cláusulas de trabajo que rigen para subcontratista serán las mismas que las que rigen para contratista principal. A pesar de la indicación del Gobierno, la Comisión observa que el documento estándar de licitación (SCS/RFQ-GCC18/10-13) (en la forma revisada el 18 de octubre de 2013) no contiene ninguna cláusula que prevea la responsabilidad del contratista de garantizar la observancia de los términos de las cláusulas de trabajo por el subcontratista. ***La Comisión pide al Gobierno que envíe información detallada sobre la manera en que el artículo 29 de la Ley sobre derechos de los trabajadores, Ley núm. 20 de 2019 (WRA), se aplica en***

la práctica a los contratos públicos de empleo, así como que proporcione a la Oficina copias de documentos estándares de licitación que se utilicen actualmente.

Artículo 2. Inserción de cláusulas de trabajo. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que los documentos estándar de licitación para la adquisición de bienes se basan en las directrices del Banco Mundial que no contienen el tipo de cláusulas de trabajo que requiere el Convenio. A este respecto, la Comisión instó al Gobierno a adoptar medidas para garantizar la plena aplicación de los requisitos del Convenio. El Gobierno indica que los documentos estándar de licitación para la adquisición de bienes no contienen el tipo de cláusulas de trabajo que requiere el Convenio, ya que los bienes en cuestión no se fabrican localmente, sino que se importan. Por consiguiente, los trabajadores que participan en el proceso de fabricación de esos bienes están fuera de Mauricio y su jurisdicción. El Gobierno añade que esos trabajadores están cubiertos por la legislación aplicable en sus países de origen. Si bien la Comisión toma nota de la explicación de Gobierno, quiere hacer hincapié en que el Convenio se aplica a todos los contratos celebrados por las autoridades públicas, ya sean de obras (por ejemplo, la construcción de una nueva carretera o la ampliación de una terminal de aeropuerto), de adquisición de bienes (por ejemplo, la compra de nuevos uniformes para funcionarios de aduanas o la adquisición de equipos informáticos para un Ministerio) o servicios (por ejemplo, limpieza o servicios de tecnologías de la información). A este respecto, la Comisión señala a la atención del Gobierno la Guía práctica de la OIT sobre el Convenio núm. 94 y la Recomendación núm. 84, de 2008, que proporciona orientaciones en relación con los requisitos del Convenio, con el objetivo, en definitiva, de mejorar su aplicación en la legislación y en la práctica (página 7). Por ejemplo, en lo que respecta a la aplicación del Convenio a los contratos públicos transfronterizos, la guía práctica señala que, si bien el trabajo realizado fuera del territorio del Estado contratante no está amparado por la protección del Convenio, esto no significa que estén excluidos de su ámbito de aplicación todos los contratos de dimensiones transnacionales. Por consiguiente, en el caso de contratos celebrados por las autoridades públicas que prevean la utilización de mano de obra procedente del extranjero a los fines del contrato, se aplicarán completamente los requisitos del Convenio en relación con las cláusulas de trabajo y los trabajadores gozarán de la protección prevista en las cláusulas de trabajo contenidas en ese contrato (páginas 18 y 19). **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que el ámbito de aplicación de la Ley de Contratación Pública, de 2006, en su versión modificada, cubre todos los tipos de contratos celebrados por las autoridades públicas previstos por el Convenio.**

Artículo 5, 1). Sanciones adecuadas. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas o previstas para asegurar la imposición de sanciones adecuadas por incumplimiento de las cláusulas de trabajo contenidas en los contratos celebrados por las autoridades públicas. El Gobierno se refiere al artículo 45, 6), de la Ley de Contratación Pública, de 2006, que establece que «ningún contratista tendrá derecho a recibir ningún pago por un trabajo realizado en la ejecución de un contrato de compras a menos que, junto con su solicitud de pago, presente un certificado en el que se indiquen: a) las tasas de remuneración y las horas de trabajo de las diversas categorías de trabajadores empleados en la ejecución de los contratos; b) si se debe alguna remuneración en relación con el trabajo realizado, y c) cualquier otra información que el órgano público que administra el contrato de compras pueda pedir para poder cerciorarse de que se ha cumplido esta ley. Además, el artículo 46, 7), prevé que, en caso de que aún se deba la remuneración a un trabajador empleado en un contrato público, el órgano público que administra el contrato «puede, a no ser que el contratista pague antes la remuneración, disponer que la remuneración se pague del dinero pagadero con arreglo al contrato de compras». **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre la manera en que se da efecto en la práctica al artículo 46, 7), de la Ley de Contratación Pública, de 2006, así como, de forma más general, sobre la manera en que se da efecto al artículo 5, 1), del Convenio.**

Aplicación del Convenio en la práctica. Tomando nota de que el Gobierno no proporciona información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, la Comisión expresa de nuevo la esperanza de que el Gobierno haga todos los esfuerzos posibles para recabar y comunicar información detallada y actualizada, incluidos datos estadísticos desglosados por edad y sexo, en relación con la aplicación de las disposiciones del Convenio en la práctica.

Nicaragua

Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) (ratificación: 1981)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, junio de 2019)

La Comisión toma nota de la discusión que tuvo lugar en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en junio de 2019, respecto a la aplicación del Convenio. La Comisión de la Conferencia instó al Gobierno

a que, con carácter de urgencia: i) garantizase que las políticas del mercado de trabajo se aplican en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, libres e independientes a fin de ayudar a cumplir los principios del Convenio, con la asistencia técnica de la OIT; ii) asegurase que los trabajadores migrantes y sus familias reciban una protección adecuada contra la discriminación, y iii) elaborase y aplicase políticas económicas y del mercado de trabajo sólidas y sostenibles, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, libres e independientes. A este respecto, la Comisión de la Conferencia alentó al Gobierno a que recurriera a la asistencia técnica de la OIT. Asimismo, pidió al Gobierno que transmitiera a la Comisión de Expertos más información sobre las medidas adoptadas con miras a que fuera examinada en su siguiente reunión.

Partes I y II del Convenio. Mejoramiento del nivel de vida. En sus comentarios anteriores, la Comisión expresó su profunda preocupación por la grave situación en el país provocada por la crisis política y social originada tras las protestas que se iniciaron el 18 de abril de 2018 y que perjudicó seriamente las condiciones de vida de la población. La Comisión tomó nota de la información incluida en el informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) «Violaciones de derechos humanos y abusos en el contexto de las protestas en Nicaragua, del 18 de abril al 18 de agosto de 2018», en el que se expresó preocupación en relación con las violaciones de derechos humanos y abusos en el contexto de las protestas. En particular, la Comisión tomó nota de que, desde el inicio de la crisis, numerosas personas perdieron sus empleos, aumentó el número de personas en situación de pobreza, se produjeron ocupaciones ilegales de tierras privadas por parte de grupos progubernamentales y el derecho a la salud se vio significativamente afectado. Al respecto, la Comisión solicitó al Gobierno que proporcionase información sobre los resultados alcanzados por el Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH 2012-2016), la Estrategia de Alianza con el País (EAP) de Nicaragua para 2018-2022, así como sobre todas aquellas medidas destinadas a asegurar el mejoramiento del nivel de vida de la población nicaragüense, especialmente en relación con grupos en situación de vulnerabilidad, tales como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, pequeños productores que practican agricultura de subsistencia, y comunidades indígenas y afrodescendientes. Asimismo, al tiempo que tomó nota del detrimento de las condiciones de vida de la población como consecuencia de la crisis política y social en el país, la Comisión solicitó al Gobierno que tomase las acciones necesarias para que tales medidas tuvieran en cuenta las necesidades familiares de los trabajadores, de carácter esencial. La Comisión solicitó además al Gobierno que enviase información sobre todas las medidas tomadas al respecto y el resultado de estas. En este contexto, la Comisión recordó al Gobierno la posibilidad de solicitar la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, gracias a la implementación de diversos programas y proyectos sociales, se han alcanzado importantes avances en el aumento del bienestar de la población y la disminución de la pobreza y la pobreza extrema. El Gobierno informa, no obstante, de que, en 2018, algunos sectores económicos experimentaron un decrecimiento económico del 3,8 por ciento como consecuencia de los altercados acaecidos en el país en los últimos meses. La Comisión toma nota también de la información proporcionada por el Gobierno sobre los programas implementados en relación con los pequeños productores y los trabajadores del sector rural entre 2014 y 2018. Entre otros, el Gobierno se refiere a la implementación del «Proyecto apoyo de adaptación a cambios en los mercados y a los efectos del cambio climático», mediante el cual 14 273 familias productoras de café y cacao, recibieron capacitación y apoyo técnico. Además, en el marco del «Plan especial de apoyo a pequeños productores» se proporcionó asistencia técnica y acompañamiento a 205 979 productores y productoras. Por otro lado, el Gobierno indica que, gracias a la negociación colectiva, se incrementó el salario mínimo de 380 000 trabajadores de los diferentes sectores económicos. En lo que respecta al acceso a la salud de la población nicaragüense, el Gobierno indica que en el país hay 1 520 centros de salud y 66 clínicas móviles, y que el número de personal sanitario se incrementó de 5 566 a 6 318 médicos y de 31 124 trabajadores de la salud a 35 841. El Gobierno añade que 752 052 trabajadores se encuentran afiliados al sistema de la seguridad social. En lo que respecta a la educación, el Gobierno se refiere al desarrollo del «Plan de Educación 2017-2021», que tiene como objetivo continuar mejorando el acceso de la población a la educación (en especial de los miembros de comunidades indígenas y afrodescendientes), así como la calidad educativa y la formación integral. Por último, el Gobierno informa de la construcción de 57 859 viviendas con miras a garantizar el derecho a la vivienda de 236 165 personas. La Comisión toma nota, no obstante, de que el Gobierno continúa sin proporcionar información sobre los resultados alcanzados por el PNDH 2012-2016 y la EAP de Nicaragua para 2018-2022. **La Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que proporcione información detallada, incluyendo estadísticas desagregadas por sexo y edad, sobre los resultados alcanzados por la Estrategia de Alianza con el País (EAP) de Nicaragua para 2018-2022, así como sobre todas aquellas medidas destinadas a asegurar el mejoramiento del nivel de vida de la población nicaragüense (artículo 2), especialmente en relación con grupos en situación de vulnerabilidad, tales como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, pequeños productores que practican agricultura de subsistencia, y comunidades indígenas y afrodescendientes. La Comisión solicita al Gobierno que continúe enviando información sobre las acciones adoptadas para que tales medidas tengan en cuenta las necesidades familiares de los trabajadores, de carácter esencial, tales como los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación en tales medidas (artículo 5, párrafo 2). Solicita además al Gobierno que continúe enviando información detallada sobre todas las medidas tomadas al respecto y el resultado de estas.**

Parte III. Trabajadores migrantes. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que proporcionase información sobre las medidas adoptadas para que las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes obligados a vivir fuera de sus hogares tengan en cuenta sus necesidades familiares. Asimismo, solicitó al Gobierno que enviase información estadística sobre el número de trabajadores migrantes obligados a vivir fuera de sus hogares. La Comisión toma nota de que, según información proporcionada por la Dirección General de Migración y Extranjería, el número de nicaragüenses que han emigrado al extranjero por motivos laborales, así como de trabajadores extranjeros que llegaron al país buscando trabajo, ha ido en aumento. En 2014, el número de nicaragüenses que emigraron al extranjero fue de 2 641, mientras que en 2018 fueron 336 965 nacionales los que emigraron. Por su parte, el número de trabajadores inmigrantes en Nicaragua en 2014 era de 5 194, mientras que en 2018 había 183 275 trabajadores inmigrantes. Por otro lado, la Comisión toma nota de la copia del acuerdo celebrado entre Costa Rica y Nicaragua en diciembre de 2007, con miras a regular el procedimiento de gestión migratoria laboral binacional en materia de trabajadores temporales. El acuerdo establece que el Gobierno de Costa Rica deberá asegurar a los trabajadores nicaragüenses los mismos derechos laborales, remuneraciones y liquidaciones laborales que las previstas para los trabajadores nacionales en el ordenamiento jurídico nacional, así como condiciones de alojamiento que se ajusten a las recomendadas por las disposiciones nacionales en materia

de higiene y seguridad. En el marco de dicho acuerdo, el Gobierno se refiere a la «recomendación colectiva específica sobre el trabajador temporal agrícola» aprobada el 1.º de septiembre de 2017 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de Costa Rica, por la que se autoriza a 750 trabajadores extranjeros a trabajar por un periodo determinado en la siembra y cosecha del melón en Costa Rica. **La Comisión solicita al Gobierno que continúe enviando información estadística actualizada, desagregada por sexo y edad, sobre el número de trabajadores migrantes obligados a vivir fuera de sus hogares.**

Artículo 13. Ahorro voluntario. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que enviase información sobre las medidas adoptadas para estimular a los asalariados y a los productores independientes que practiquen alguna de las formas de ahorro voluntario contempladas por el Convenio. La Comisión solicitó también al Gobierno que indicase las medidas adoptadas para proteger a los mismos contra la usura, especialmente las medidas dirigidas a las mujeres. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que 524 cooperativas se encuentran inscritas en el Registro nacional de cooperativas del Ministerio de la Economía Familiar, Cooperativa y Asociativa (MEFCCA). El Gobierno añade que dichas cooperativas realizan actividades de intermediación financiera, tanto de ahorro como de crédito, con sus 123 862 asociados, de los cuales casi la mitad (52 588) son mujeres. **La Comisión solicita al Gobierno que continúe enviando información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas para estimular a los asalariados y a los productores independientes que practiquen alguna de las formas de ahorro voluntario contempladas por el Convenio. Solicita también al Gobierno que envíe información específica y detallada sobre las medidas adoptadas para proteger a los mismos contra la usura, en particular, que especifique las medidas tomadas con miras a reducir los tipos de interés de los préstamos mediante el control de las operaciones de los prestamistas y mediante el aumento de facilidades para obtener préstamos para fines apropiados por intermedio de organizaciones cooperativas de crédito o de instituciones sujetas al control de la autoridad competente. Por último, la Comisión solicita al Gobierno que continúe proporcionando información detallada sobre aquellas medidas adoptadas al respecto que estén especialmente dirigidas a las mujeres.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Noruega

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) (ratificación: 1996)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión examina la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria del Gobierno recibida este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones conjuntamente formuladas por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación de Empresas de Noruega (NHO), recibidas el 12 de octubre de 2020. La Comisión toma nota además de que se han recibido con la memoria del Gobierno, observaciones adicionales formuladas por la Confederación de Empresas de Noruega (NHO) y la Confederación Noruega de Sindicatos (LO). **La Comisión pide al Gobierno que suministre sus comentarios a este respecto.**

Artículo 2 del Convenio. Inclusión de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. En sus comentarios anteriores la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información detallada actualizada sobre la manera en la que el Reglamento núm. 112/2008 se aplica en la práctica, y que comunicara un resumen de la evaluación del reglamento. El Gobierno se refiere una vez más a la evaluación del reglamento realizada por la Oficina del Auditor General de Noruega y a que los resultados de la evaluación se publicaron en un informe oficial en 2016. En el informe de 2016 se constató que las autoridades públicas no siempre disponen de procedimientos y sistemas adecuados para evitar el dumping social en sus procesos de contratación. En este contexto, en el informe de 2016 se observó una clara correlación entre el desarrollo de esos procedimientos y sistemas y el cumplimiento del reglamento. El Gobierno reitera que, si bien en alrededor del 86 por ciento de las adquisiciones las autoridades públicas incluyen información que indica que el contrato contendría una cláusula laboral, el cumplimiento es generalmente mayor entre las autoridades centrales en comparación con los municipios más pequeños. El Gobierno indica que, según el informe de 2016, la falta de comprensión de los requisitos del reglamento parece ser una razón importante del cumplimiento inadecuado, y existe la posibilidad de mejorar la información y orientación sobre cómo aplicar el reglamento. La Comisión toma nota de que, siguiendo el asesoramiento de la Oficina del Auditor General, el Gobierno ha adoptado una serie de medidas para combatir el dumping social en la contratación pública. La Comisión toma nota además de que, en septiembre de 2018, el Gobierno elaboró y publicó una nueva guía en línea referente al reglamento sobre los salarios y las condiciones de trabajo en los contratos públicos. El Gobierno informa que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha solicitado a la Agencia de Gestión Pública y Administración Electrónica (Difi) que adopte medidas para seguir desarrollando la guía en línea, así como familiarizar a las autoridades públicas con su contenido. La Comisión toma nota con **interés** de que también se ha elaborado una guía similar con respecto a la legislación sobre contratación pública con el objetivo de limitar el número de subcontratistas en la cadena de contratos en sectores que son particularmente vulnerables al dumping social. En sus observaciones, la NHO y la OIE expresan su apoyo a la iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de encomendar a la Difi la elaboración de la guía en línea para ayudar a las autoridades públicas a dar efecto al Convenio. No obstante, señalan que toda medida

que se adopte para difundir información sobre el reglamento debe garantizar la transparencia y distinguir entre las mejores prácticas y el derecho obligatorio aplicable. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que tiene previsto evaluar el cumplimiento del reglamento una vez que la guía sobre el reglamento sobre los salarios y las condiciones de trabajo en los contratos públicos esté accesible en línea durante algún tiempo. Además, en sus cartas de asignación a todas las agencias gubernamentales para 2018 y 2019, el Gobierno ha instado a que las contrataciones públicas se realicen de manera que se combata la delincuencia relacionada con el trabajo. Además, en sus cartas de asignación a todos los organismos gubernamentales para 2018 y 2019, el Gobierno ha instado a que las contrataciones públicas se lleven a cabo de manera que se luche contra los delitos relacionados con el trabajo. Con respecto a la observación de la LO sobre la inclusión de los planes de pensiones como parte del salario y las condiciones de trabajo de los empleados, la NHO y la OIE coinciden con la opinión del Gobierno de que el Convenio no implica ninguna obligación en relación con los planes de pensiones profesionales. El Gobierno indica que ha nombrado un comité de expertos para examinar varias cuestiones relacionadas con la contratación pública y la financiación pública de los servicios de bienestar. Este comité también examinará cuestiones relacionadas con las condiciones salariales y laborales y los planes de pensión para los empleados que trabajan para los proveedores de servicios de bienestar. El Gobierno informa de que los recursos de la Autoridad de la Inspección del Trabajo se han incrementado en 110 millones de coronas noruegas de 2013 a 2019, incluidos aproximadamente 34 millones de coronas noruegas para la lucha contra los delitos relacionados con el trabajo. El Gobierno agrega que varias autoridades públicas han desarrollado sus propios modelos de contratación pública con el fin de promover el trabajo decente y luchar contra los delitos relacionados con el trabajo, el dumping social y la explotación de los trabajadores en las cadenas de suministro. Estos modelos implementan términos contractuales estándar, incluidos términos relacionados con los derechos laborales que son más estrictos que los requeridos actualmente por la reglamentación de las contrataciones públicas. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha iniciado la elaboración de una guía para las autoridades públicas que deseen utilizar esas normas más estrictas en sus contratos públicos. En sus observaciones, la Confederación Noruega de Sindicatos (LO) indica que la Autoridad de Vigilancia Europea de la de la Asociación Europea de Libre Comercio (ESA) ha enviado una carta de notificación oficial al Gobierno en relación con las restricciones a la subcontratación en el ámbito de la contratación pública en Noruega, en la que expresa la opinión de que la legislación noruega pertinente en materia de contratación pública no se ajusta a la legislación del Espacio Económico Europeo (EEE). La ESA también ha solicitado información sobre las políticas municipales de contratación pública (modelos) utilizadas para luchar contra los delitos relacionados con el trabajo. La LO observa además que el Gobierno de Noruega ha rechazado una propuesta del Partido Laborista para modificar la Ley nacional de contratación pública sobre la base del nuevo fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Caso C 395/18-Tim SpA). En el fallo se establece que el requisito de garantizar que los proveedores cumplan las disposiciones ambientales, sociales y laborales en la contratación pública es un valor cardinal igual a los demás principios básicos, como la transparencia, la competencia, la previsibilidad y la no discriminación. La Comisión toma nota de que la LO seguirá trabajando para incluir el nuevo fallo en la legislación nacional. También toma nota de las observaciones de la OIE y la NHO, en las que se indica que toda medida que se adopte para dar efecto al Convenio núm. 94 debe estar sujeta a una evaluación de la legislación pertinente del EEE/UE sobre la libre circulación y las normas relativas a la contratación pública. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la forma en que se aplica el Convenio, incluyendo, por ejemplo, informes de inspección del trabajo, indicando el número de inspecciones de contratos de la administración pública realizadas, el número y tipo de infracciones detectadas y sanciones impuestas, en su caso. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que mantenga informada a la Oficina de cualquier evolución del marco legal y reglamentario nacional pertinente, así como con respecto a las evaluaciones del reglamento sobre los salarios y las condiciones de trabajo en los contratos públicos.**

Países Bajos

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) (ratificación: 1952)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión examina la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria del Gobierno recibida este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV), la Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) y la Federación de Sindicatos de Profesionales (VCP), recibidas el 29 de octubre de 2019. **La Comisión pide al Gobierno que suministre sus comentarios a este respecto.**

Artículos 1 y 2 del Convenio. Inserción de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Desde hace varios años la Comisión ha venido solicitando al Gobierno que proporcione

información sobre los progresos realizados para garantizar la aplicación efectiva de los requisitos básicos del Convenio. La Comisión también pidió al Gobierno que proporcionara información actualizada acerca del Código de Comportamiento Responsable (el Código) y sus repercusiones, así como sobre el número y el tipo de sanciones impuestas por las comisiones sectoriales autorizadas para examinar las denuncias de aplicación ineficaz o inadecuada del Código. El Gobierno indica que el Código establece un conjunto de principios que exigen unas condiciones de trabajo adecuadas, el pago correcto de los salarios y otras condiciones de trabajo y empleo. Añade que, si bien el Código no es jurídicamente vinculante, hace un llamado moral a convocantes, contratistas, sindicatos, e intermediarios a que describan, acepten y lleven a cabo las asignaciones de manera socialmente responsable. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Código fue firmado por casi 1 500 partes en 2019. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que el Código fue suscrito por casi 1 500 partes en 2019. Toma nota además de la información proporcionada por el Gobierno que indica que cada año se reciben unas 50 quejas y que tales quejas pueden dar lugar a sanciones. En sus observaciones, las organizaciones de trabajadores expresan su preocupación por la posición del Gobierno de que no es necesario hacer más ajustes en relación con la aplicación del Convenio. Subrayan que los Países Bajos nunca han aplicado específicamente el Convenio, pero que la Ley sobre la Contratación Pública de 2012, enmendada en 2016, proporciona un marco jurídico general para la contratación pública que aplica las directivas europeas sobre contratación pública, pero no da efecto al artículo 2 del Convenio. La Comisión toma nota además de las observaciones formuladas por los sindicatos neerlandeses con respecto a las disposiciones del artículo 2.115 de la Ley sobre la Contratación Pública, en las que expresan que se trata una disposición exclusivamente permisiva y no garantiza la aplicación del artículo 2 de la Convención. Las organizaciones de trabajadores también se refieren en sus observaciones a la *Wet Aanpak Schijnconstructies* (WAS) de julio de 2015, que introduce una «cadena de responsabilidad» de derecho civil para el pago de los salarios adeudados a los trabajadores contratados en virtud de contratos públicos. La Comisión nota que ni la Ley de Contratación Pública de los Países Bajos de 2016 (en su forma enmendada) ni la WAS contienen disposiciones que den efecto a la Convención. En relación con el Código, la FNV, la CNV y la VNP indican que la aplicación del Código se limita a sus partes, señalando que el propio Código es una guía voluntaria para fomentar un comportamiento más responsable en el mercado, pero que no contiene ninguna disposición jurídicamente vinculante. Los sindicatos neerlandeses expresan su desacuerdo con la referencia del Gobierno neerlandés al Código como prueba de la aplicación material del Convenio 94 en los Países Bajos, observando que la propia institución del Gobierno, la Autoridad Neerlandesa de Consumidores y Mercados (ACM), adopta la posición de que la inclusión de normas salariales en el Código infringiría las normas de competencia de la UE. Las organizaciones de trabajadores consideran que, a pesar de la importancia del Código, este no es pertinente para la cuestión de la aplicación material del Convenio, ya que no contiene ninguna disposición que exija la aplicación del artículo 2. Por lo consiguiente, las organizaciones de trabajadores consideran que, a pesar de sus reiteradas declaraciones en sentido contrario, el Gobierno de los Países Bajos no tiene intención de cumplir plenamente los requisitos del Convenio 94. Al tiempo que toma nota de la importancia del Código de Código de Comportamiento Responsable como código de conducta voluntario, la Comisión desea, no obstante, señalar a la atención del Gobierno su Estudio General de 2008, Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas (párrafo 128), en el que la Comisión ha recordado en varias oportunidades que, si bien la inserción de cláusulas de trabajo en el pliego de condiciones o las condiciones generales de los documentos de licitación es un medio de informar a los licitadores de los términos de las mencionadas en conformidad con el párrafo 4 del artículo 2 del Convenio, no es suficiente para dar efecto al requisito básico del Convenio establecido en el párrafo 1 del artículo 2, que exige que la cláusula de trabajo debe formar parte integrante del contrato público firmado por el contratista seleccionado. **Tomando nota una vez más de que lleva varios años comentando el hecho de que el Gobierno no haya dado efecto al Convenio, la Comisión confía en que el Gobierno adoptará sin más demora todas las medidas necesarias para que su legislación nacional esté en plena conformidad con los requisitos básicos del Convenio. A este respecto, recuerda que la inclusión de cláusulas laborales adecuadas en todos los contratos públicos incluidos en el Convenio no requiere necesariamente la promulgación de nueva legislación, sino que también puede realizarse mediante instrucciones administrativas o circulares.**

Parte V del formulario de memoria. La Comisión pide al Gobierno que en su próxima memoria comunique información concreta y actualizada sobre la aplicación práctica de la Convención. En particular, la Comisión pide al Gobierno que facilite ejemplos de contratos públicos celebrados durante el periodo que se examina, que contengan cláusulas laborales en el sentido del Convenio, así como extractos de informes de los servicios de inspección en los que se indique el número y la naturaleza de las violaciones y las sanciones impuestas, información sobre el número de contratos públicos adjudicados durante el periodo de presentación de memorias, el número aproximado de trabajadores empleados en su ejecución, y cualquier otra información relacionada con la aplicación práctica del Convenio.

República Democrática del Congo

Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) (ratificación: 1960)

Artículo 2 del Convenio. Inserción de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Desde 2011, la Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas adecuadas a fin de que las disposiciones que hacen plenamente efectivo el artículo 2 del Convenio se inserten en las cláusulas administrativas generales de las especificaciones previstas por el artículo 49 de la Ley núm. 10/010 relativas a los mercados públicos. El Gobierno indica que se compromete a presentar la problemática al Consejo Nacional del Trabajo. El Gobierno reproduce asimismo una lista de textos legislativos y reglamentarios que son atribuidos para regular la organización y el funcionamiento de los mercados públicos, así como los procedimientos de adjudicación, ejecución y control de los contratos establecidos por el Estado, las provincias y otras entidades públicas. A este respecto, la Comisión toma nota, una vez más, de que la legislación que regula los mercados públicos no contiene ninguna disposición que prevea la inserción de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, tal como se describen en el artículo 2, párrafos 1 y 2, del Convenio. La Comisión señala nuevamente a la atención del Gobierno el Estudio General de 2008, Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas y sobre la Guía práctica sobre el Convenio núm. 94 elaborada por la Oficina en septiembre de 2008, que proponen orientaciones, así como ejemplos a seguir para que la legislación nacional esté en conformidad con el Convenio. **Tomando nota de que el Gobierno no ha comunicado ninguna información relativa a las medidas adoptadas o previstas para dar efecto a los requisitos esenciales del Convenio, a saber, la inserción de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas tal como se prevé en el artículo 2 del Convenio, la Comisión insta encarecidamente al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación del Convenio, y a que mantenga informada a la Oficina de todos los progresos realizados a este respecto, en particular en lo referente a la presentación de la problemática a las autoridades competentes.**

La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en relación con esto.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 82** (Nueva Zelanda: Tokelau); el **Convenio núm. 94** (Guyana, Macedonia del Norte, Malasia: Sabah, Mauritania, Nigeria, Países Bajos: Aruba y Sint Maarten, Serbia, Sierra Leona, Singapur, Uganda); el **Convenio núm. 117** (Ghana, Guinea, Madagascar, República de Moldova).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

El siguiente Estado Miembro ha proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 94** (Países Bajos: Caribe parte de los Países Bajos); **Convenio núm. 117** (Malta).

Trabajadores migrantes

Barbados

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) (ratificación: 1967)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información de que disponga en su próxima reunión.

Artículos 7 y 9 del Convenio. Servicios gratuitos, asistencia y transferencia de divisas. En sus comentarios anteriores, la Comisión consideró que el requisito de que los trabajadores migrantes que participan en el Programa para Trabajadores Agrícolas Estacionales del Canadá y el Caribe (Programa de Trabajo Agrícola) estén obligados a enviar el 25 por ciento del ahorro de sus ganancias al Gobierno desde el Canadá, el 5 por ciento de cuyo importe se retiene en concepto de costos administrativos del programa, podría vulnerar el espíritu del artículo 9 del Convenio. La Comisión tomó nota asimismo de las preocupaciones expresadas por el Congreso de Sindicatos y Asociaciones de Personal de Barbados (CTUSAB) ante el hecho de que este requisito junto con la deducción automática de su salario de algunos gastos correspondientes a billetes de avión, cotizaciones al régimen de pensiones y las contribuciones médicas, cree dificultades económicas para los trabajadores afectados y, por tanto, que el programa necesitara ser objeto de revisión. La Comisión llamó también la atención del Gobierno sobre el hecho de que el Convenio prohíbe cobrar a los trabajadores los gastos puramente administrativos de las operaciones de reclutamiento, introducción y colocación (Estudio General de 1999, Trabajadores migrantes, párrafo 170).

La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que se han concertado acuerdos para que se remitiera al país un porcentaje de las ganancias obtenidas por los trabajadores en los programas en el extranjero a fin de que lo tengan a su disposición a su regreso y para que se exija a los trabajadores que viajan en virtud de programas de trabajo en el extranjero que firmen un «acuerdo» (contrato de empleo) que autorice la deducción del 20 por ciento de su salario para cubrir gastos administrativos y cotizaciones al seguro nacional. De acuerdo con el Gobierno, a su llegada al Canadá los trabajadores son recibidos por los funcionarios de enlace de Barbados, y, en Barbados, la Oficina Nacional de Empleo, que se encarga de supervisar la preparación y la salida de los trabajadores, pone a disposición de estos servicios de empleo libres de cargo. La Comisión toma nota de que el «Acuerdo para el empleo en Canadá de los trabajadores agrícolas estacionales de países caribeños de la Commonwealth, de 2013» establece que el trabajador acepta que el empleador remita a la agencia gubernamental el 25 por ciento del sueldo de cada nómina del trabajador y que «el Gobierno retendrá un porcentaje especificado del 25 por ciento en concepto de deducción de costos administrativos asociados con la prestación del programa» (artículo IV, párrafos 1 y 3). El trabajador también está de acuerdo en pagar al empleador una parte de los costos de transporte y, este, en nombre del trabajador, adelantará las tasas del permiso de trabajo que la agencia gubernamental le reembolsará posteriormente (artículo VII, párrafos 3 y 4). **La Comisión solicita al Gobierno que clarifique por qué se considera necesario obligar a los trabajadores migrantes dentro del Programa de Trabajo Agrícola a que envíen el 25 por ciento de sus ingresos al Servicio de enlace de ahorros obligatorios, incluyendo los costos administrativos, y que indique si dicho servicio de enlace tiene un papel en la contratación, la introducción y la colocación de trabajadores migrantes, y si algunos de los gastos administrativos recaudados por el Servicio de enlace son en concepto de reclutamiento, introducción o colocación de trabajadores. La Comisión solicita asimismo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que se autoriza a los trabajadores migrantes a que transfieran sus ingresos o una determinada parte de sus ingresos y ahorros como lo deseen, y a que se suministre información sobre cualquier medida adoptada, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para revisar la repercusión del Programa de trabajo agrícola sobre la situación de los trabajadores migrantes en Barbados.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Israel

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) (ratificación: 1953)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

Artículo 6 del Convenio. Igualdad de trato. Cuidadores extranjeros. En sus comentarios anteriores, la Comisión recordó la decisión del Tribunal Superior de Justicia, en el caso *Yolanda Gloten c. el Tribunal Nacional del Trabajo* (HCJ 1678/07), de 29 de noviembre de 2009, en la que se confirma que los cuidadores en régimen interno, tanto nacionales como extranjeros, están excluidos del campo de aplicación de la Ley sobre Horarios Laborales y Descanso, de 1951. A este respecto, tomó nota de que el Tribunal Superior también reconoció la necesidad de un marco legislativo apropiado y claro que garantice un salario adecuado y condiciones de trabajo favorables para este grupo de trabajadores (en su mayoría mujeres). Además, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicaba que estaba trabajando para adoptar un planteamiento progresivo en relación

con la implementación de las recomendaciones formuladas al Ministerio de Economía para mejorar la situación de los cuidadores extranjeros, recomendaciones que se refieren, entre otros aspectos, a la introducción de enmiendas a la legislación y al reconocimiento del derecho a un salario integral. La Comisión también tomó nota de que, aunque tanto los cuidadores nacionales como los extranjeros están excluidos del campo de aplicación de la Ley de Horarios Laborales y Descanso, la amplia mayoría de las cuidadoras israelíes del sector de los cuidados de larga duración trabajan principalmente en empleos a tiempo parcial, mientras que los cuidadores extranjeros en general son cuidadores en régimen interno y, por lo tanto, tienen que residir en el domicilio de sus empleadores y tienen prohibidos los acuerdos de régimen externo o de empleo a tiempo parcial. Por consiguiente, pidió al Gobierno que garantizara que las condiciones de trabajo de los cuidadores extranjeros estén de acuerdo con las disposiciones del artículo 6 del Convenio. En su memoria, el Gobierno reitera que la Ley de Horarios Laborales y Descanso, de 1951, no se aplica a los cuidadores en régimen interno, independientemente de cuál sea su nacionalidad. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información sobre los progresos alcanzados en lo que respecta la aplicación gradual de las recomendaciones realizadas al Ministerio de Economía mencionadas en su memoria anterior. La Comisión también observa que, en sus observaciones finales de 2019, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) de las Naciones Unidas observó que el 58 por ciento de los trabajadores migrantes en Israel, en su mayoría mujeres, están empleados como cuidadores en régimen interno y expresó preocupación por el hecho de que esos trabajadores estén excluidos de la aplicación de la Ley de Horarios Laborales y Descanso, de 1951, y que las autoridades laborales no controlen eficazmente sus condiciones de trabajo. El CESCR también observó que, aunque Israel ha concertado acuerdos bilaterales con algunos de los países de origen de los trabajadores migrantes para proteger sus derechos, los trabajadores de los países que no tienen un acuerdo bilateral con el Estado parte pueden ser objeto de explotación y abusos (E/C.12/ISR/CO/4, 12 de noviembre de 2019, párrafo 28). **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que:** i) **continúe realizando esfuerzos, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, para velar por que el marco legislativo propuesto que garantiza un salario adecuado y condiciones de trabajo favorables para los cuidadores esté en consonancia con las disposiciones del artículo 6 del Convenio (como, por ejemplo, en lo que respecta al acceso a acuerdos de régimen externo o de empleo a tiempo parcial), y** ii) **proporcione información detallada sobre los progresos realizados y sobre todos los obstáculos encontrados a este respecto. También se refiere a sus comentarios sobre la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Sírvase proporcionar extractos de los acuerdos bilaterales con los países de origen de los trabajadores migrantes, en particular de las disposiciones relativas a la protección de los trabajadores migrantes en situaciones de abuso.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Italia

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) (ratificación: 1981)

Parte I. Migraciones en condiciones abusivas. Artículos 2 a 7 del Convenio. Cooperación multilateral y bilateral. En su observación anterior, la Comisión tomó nota del carácter complejo y global del fenómeno de las migraciones irregulares, así como de los esfuerzos realizados por el Gobierno para encontrar soluciones encaminadas a abordar las migraciones en condiciones abusivas, y le pidió que siguiera adoptando todas las medidas necesarias para promover la cooperación nacional (mediante la cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores), bilateral, multilateral y regional, para abordar la cuestión relativa a las migraciones regulares con pleno respeto de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, y para enjuiciar y castigar a quienes organizaran movimientos clandestinos de migrantes y prestara asistencia a esos movimientos. La Comisión también pidió al Gobierno que comunicara información sobre toda evolución a este respecto, así como sobre las medidas adoptadas a nivel nacional para garantizar el respeto, en la legislación y en la práctica, de los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes. La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno en su memoria acerca de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS) —establecida mediante la Ley núm. 125 de 2014—, que se encarga de las medidas centradas en las migraciones y el desarrollo, incluida la investigación encaminada a determinar los enfoques más adecuados para garantizar unas migraciones seguras, ordenadas y regulares; y los programas y proyectos dirigidos a garantizar unas migraciones seguras, ordenadas y regulares. En este marco, en 2017, la AICS publicó un informe sobre «Migraciones sostenibles: intervenciones en el país de origen», en el que se establecen algunas intervenciones políticas para combatir las migraciones en condiciones abusivas, que van desde las políticas laborales activas, la educación, la formación profesional y las inversiones en los países de origen, hasta los programas «preparatorios» para los trabajadores migrantes y las políticas de migraciones circulares, entre otras. La Comisión toma nota, asimismo, de la indicación del Gobierno de que en la labor de la AICS también participan organizaciones y asociaciones de migrantes en Italia. Además, el Gobierno informa de que ha contribuido a la elaboración del plan de inversiones exteriores de la Unión Europea (UE), que constituye el marco para las inversiones en África y en los países vecinos de la

UE, con miras a promover intervenciones sostenibles para hacer frente a algunas de las causas fundamentales de las migraciones. En lo que atañe a la cooperación internacional, la Comisión toma nota también de que el Gobierno comunica información detallada sobre la variedad de acuerdos firmados, hasta abril de 2017, para abordar la cuestión relativa a las migraciones irregulares y regular la repatriación, incluidos los acuerdos bilaterales con países europeos y no europeos, como, entre otros, Argelia, Egipto y Nigeria, y los memorandos de entendimiento con varios países, que abarcan, por ejemplo, Gambia, Ghana, Malta, el Níger, el Senegal y el Sudán. La Comisión toma nota, además, en el sitio web del Gobierno, de que en 2017 se firmó un memorando de entendimiento con el Gobierno de Libia sobre «la cooperación en las esferas del desarrollo, la lucha contra la inmigración ilegal, la trata y el contrabando de personas, y el fortalecimiento de la seguridad de las fronteras entre el Estado de Libia y la República Italiana», que ha sido criticado por diversos agentes por sus repercusiones en los derechos humanos de los migrantes, incluyendo más recientemente al Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa (CdeE), que pidió la suspensión de las actividades de cooperación en marcha con el servicio de guardacostas de Libia, que repercuten directa o indirectamente en el retorno a Libia de las personas interceptadas en el mar hasta que se den garantías claras de cumplimiento de los derechos humanos (declaración de 30 enero de 2020) y pidió a todos los Estados miembros del CdeE que revisaran urgentemente sus actividades de cooperación (recomendación sobre la reducción de la brecha de protección de los refugiados y migrantes en el Mediterráneo, junio de 2019).

En lo que respecta a las medidas adoptadas a nivel nacional para garantizar el respeto de los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes, la Comisión toma nota de la información facilitada por el Gobierno sobre una serie de medidas legislativas adoptadas, entre las que se encuentran: el aumento, en un 20 por ciento, de las sanciones contra el empleador de un trabajador migrante que carezca de un permiso de residencia o cuyo permiso haya expirado, introducido por el Decreto Legislativo núm. 151, de 2015, que modifica el artículo 22 del Decreto Legislativo núm. 286, de 1998 (Ley de inmigración consolidada y medidas dirigidas a combatir la explotación laboral en la agricultura, adoptadas con la Ley núm. 199, de 2016). A este respecto, la Comisión toma nota, en particular, de los protocolos firmados entre diversos ministerios y autoridades públicas para hacer frente a la intermediación ilegal de mano de obra y a la explotación de los trabajadores agrícolas («caporalato»), en colaboración con los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones de empresas agrícolas. Por otra parte, la Comisión toma nota de que el Gobierno proporciona información sobre las dificultades con que tropieza la lucha contra el tráfico de migrantes, especialmente cuando este se realiza por vía marítima, debido a las estrategias adoptadas por las organizaciones delictivas responsables para eludir la jurisdicción de los países de destino. La Comisión también toma nota de la indicación del Gobierno de que las dificultades se han exacerbado aún más en los últimos tiempos porque los contrabandistas seleccionan ahora, entre las víctimas de trata, a jóvenes que tienen experiencia en la pesca o que pueden hablar inglés, y les dejan la conducción de las embarcaciones más allá de las aguas territoriales del país de origen.

Reconociendo los esfuerzos del Gobierno y poniendo de relieve la necesidad permanente de una cooperación multilateral y de una acción coherente, en particular a nivel europeo, para abordar de manera amplia y eficaz las migraciones en condiciones abusivas, la Comisión pide al Gobierno que siga adoptando medidas para promover la cooperación a diversos niveles, con el fin de abordar las migraciones irregulares, con pleno respeto de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, y que comunique información al respecto, incluso sobre los progresos realizados para superar las dificultades con que se tropieza en la actualidad para contrarrestar el tráfico de migrantes y enjuiciar a los autores. La Comisión también pide al Gobierno que facilite información acerca de las medidas adoptadas por la AICS para garantizar unas migraciones seguras, ordenadas y regulares, y que siga comunicando información sobre las medidas adoptadas a nivel nacional para garantizar el respeto, en la legislación y en la práctica, de los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes. Además, alienta al Gobierno a que revise su Memorando de entendimiento de 2017 con Libia, con miras a garantizar el respeto de los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes.

Artículo 1) y 9). Normas mínimas de protección. Acceso a la justicia. La Comisión recuerda que en su observación anterior subrayó que el acceso a la justicia, incluido el acceso adecuado a la asistencia y al asesoramiento, es un derecho humano básico que debe garantizarse a todos los trabajadores migrantes en la ley y en la práctica, y destacó la importancia de prever procedimientos jurídicos eficaces y rápidos. A este respecto, la Comisión pidió al Gobierno que: 1) indique el alcance específico de la expresión «condiciones laborales especialmente abusivas», prevista en el apartado b), del párrafo 1), del artículo 1), del Decreto Legislativo núm. 109/2012, que contempla la expedición de un permiso de residencia de seis meses por motivos humanitarios a los nacionales de terceros países que, en los casos de «condiciones laborales especialmente abusivas», presenten denuncias o cooperen en procedimientos penales contra empleadores, por iniciativa o con la opinión favorable de los tribunales; 2) comunique información sobre la forma en que se garantiza, en la práctica, que todos los trabajadores migrantes en situación irregular puedan solicitar a los tribunales la reparación de la violación de sus derechos derivados de empleos anteriores, incluido el impago o el pago insuficiente de salarios, seguridad social y otras prestaciones; 3) aporte datos desglosados por sexo y origen sobre el número de trabajadores migrantes en situación irregular que han presentado

reclamaciones administrativas o judiciales con respecto a violaciones de sus derechos humanos básicos o de los derechos derivados de su empleo anterior; 4) comunique información sobre la forma en que se garantiza una defensa jurídica adecuada a los trabajadores migrantes en situación irregular, incluso en los centros de detención, y 5) siga transmitiendo información sobre las inspecciones realizadas en la construcción y en la agricultura, así como en otros sectores, para detectar el empleo ilegal de migrantes y los resultados obtenidos.

En cuanto al alcance específico de la expresión «condiciones laborales especialmente abusivas», prevista en el apartado b), del párrafo 1), del artículo 1), del Decreto Legislativo núm. 109/2012, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que la Ley núm. 132, de 2018, derogó el permiso de residencia temporal por motivos humanitarios que estaba previsto en el Decreto legislativo núm. 109/2012. No obstante, el Gobierno informa que el artículo 22 de la Ley de Inmigración Consolidada, en su forma enmendada por la Ley núm. 132, de 2018, sigue estipulando que al trabajador extranjero que presente una denuncia contra su empleador alegando «condiciones laborales especialmente abusivas» y coopere en el procedimiento penal correspondiente, se le podrá expedir un permiso de residencia especial de seis meses de duración, previa opinión favorable del fiscal. De conformidad con el artículo 22, 12), *sexies* de la Ley de Inmigración Consolidada, ese permiso especial autoriza la posibilidad de aceptar un empleo y puede convertirse, tras su expiración, en un permiso de residencia que autoriza el empleo asalariado o el trabajo por cuenta propia. En lo que concierne a la noción de «condiciones laborales especialmente abusivas», el Gobierno se remite al artículo 603 *bis* del Código Penal, en su forma enmendada por la Ley núm. 199, de 2016, que define el delito de intermediación ilegal del trabajo y la explotación laboral. La Comisión toma nota de que, según este artículo, se presume la existencia de explotación laboral en presencia de una o más de las siguientes condiciones: 1) pago reiterado de remuneraciones que no se corresponde con lo establecido en los convenios colectivos nacionales o territoriales suscritos por las organizaciones de trabajadores más representativas a nivel nacional o que no son proporcionales a la cantidad y calidad del trabajo realizado; 2) violación reiterada de las normas que regulan la jornada laboral, los periodos de descanso y las vacaciones anuales; 3) incumplimiento de las normas que regulan la seguridad y salud en el trabajo, y 4) sometimiento del trabajador a condiciones laborales, métodos de vigilancia y condiciones de vivienda degradantes. En cuanto al acceso de los trabajadores migrantes a la justicia en la práctica, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que los trabajadores migrantes que alegan el impago o la falta de pago de los salarios, la seguridad social y otras prestaciones, tienen derecho a solicitar una reparación ante los tribunales, en virtud del artículo 2126 del Código Civil, que prevé el pago de una remuneración por el periodo en que se ha realizado el trabajo, al igual que el pago de las cotizaciones a la seguridad social por parte del empleador. El Gobierno indica que la denuncia puede ser presentada por el trabajador migrante interesado o por un sindicato u otra asociación, y explica que los trabajadores migrantes en situación irregular también pueden denunciar la situación ante los inspectores del trabajo y las oficinas locales del servicio nacional de seguridad social. Además, el Gobierno indica que el 10 de febrero de 2017, el Ministerio del Interior y el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales aprobaron un decreto conjunto en el que se definen las modalidades y los términos orientados a garantizar que los trabajadores migrantes empleados ilegalmente tengan acceso a la información relativa a sus derechos y a la forma de reclamarlos, antes de la ejecución de cualquier orden de expulsión, de conformidad con la Directiva Europea 2009/52/CE. Sobre la base de este decreto, se ha elaborado una «nota informativa» que contiene información sobre los derechos a la remuneración y a las prestaciones de seguridad social, así como sobre las diferentes vías de reivindicación de esos derechos. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual esta nota es distribuida a los trabajadores por las organizaciones de empleadores y de trabajadores y por los inspectores del trabajo. La Comisión señala asimismo que, según la «nota informativa» adjunta a la memoria del Gobierno, dicha nota debe ser firmada por el trabajador, al que se le entrega una copia del documento, mientras que otra copia se envía a la oficina de inmigración encargada de los procedimientos de repatriación. No obstante, la Comisión observa que no hay ninguna indicación sobre los idiomas en que se puede obtener esta nota. Considera asimismo que la nota informativa no aporta ninguna información sobre la posibilidad que tienen los trabajadores migrantes de obtener un permiso de residencia especial en caso de «condiciones laborales especialmente abusivas», con arreglo al artículo 22 de la Ley de Inmigración Consolidada. En lo que atañe a los resultados de las inspecciones del trabajo, la Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno sobre la base de los datos reunidos por la Inspección Nacional del Trabajo en 2016. La Comisión toma nota de que los inspectores del trabajo detectaron 1357 trabajadores migrantes no comunitarios en situación irregular, en particular en los sectores de la industria y las manufacturas, seguidos del sector terciario. La Comisión toma nota, además, en el Informe de la inspección del trabajo de 2018, disponible en su sitio web, de la información específica relativa a la detección de la intermediación ilegal de mano de obra y la explotación laboral de los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes. En particular, la Comisión toma nota de que en 2018 se realizaron 7 160 inspecciones en el sector agrícola, en las que se detectaron situaciones irregulares en más del 50 por ciento de los casos. De los 5 114 trabajadores en situación irregular identificados, el 65,5 por ciento no tenía contrato y de este, 263 eran trabajadores migrantes no comunitarios sin permiso de residencia. La Comisión observa que, en total, la inspección del trabajo identificó a 478 trabajadores migrantes víctimas de explotación, 350 de los cuales se encontraban en el sector agrícola,

y 157 trabajadores migrantes sin permiso de residencia igualmente víctimas de explotación (130 en el sector agrícola). Por último, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones finales de 2017, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas expresó su preocupación por la falta de procedimientos claros y eficaces que permitan a los trabajadores migrantes denunciar las condiciones laborales abusivas, incluso en relación con la remuneración pendiente (CCPR/C/ITA/CO/6, 1.º de mayo de 2017, párrafo 28, d)). **A la luz de todo lo anterior, la Comisión pide al Gobierno que: i) indique cómo se garantiza en la práctica que todos los trabajadores migrantes en situación irregular tengan acceso a información completa sobre sus derechos laborales y los medios de reparación disponibles, con las garantías de confidencialidad adecuadas, incluida la posibilidad de obtener un «permiso de residencia especial», en un idioma comprensible para ellos, así como acceso a asistencia letrada, también en los centros de detención, incluidas las medidas adoptadas a este respecto en colaboración con los interlocutores sociales; ii) proporcione datos desglosados por sexo y origen sobre el número de trabajadores migrantes en situación irregular que han presentado reclamaciones administrativas o judiciales respecto de las violaciones de sus derechos humanos fundamentales o de los derechos derivados de su empleo anterior; iii) proporcione información sobre el número de denuncias presentadas por trabajadores migrantes en las que se aleguen «condiciones de trabajo particularmente abusivas» (como por ejemplo el impago o el pago insuficiente de salarios, seguridad social y otras prestaciones) que se hayan señalado a la atención de los inspectores de trabajo y el resultado de las mismas (violaciones constatadas, sanciones impuestas, cantidades de reembolso ordenadas), y iv) proporcione información sobre el número de permisos especiales concedidos en virtud del artículo 22, 12), sexies de la Ley de Inmigración Consolidada.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Malasia

Sabah

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) (ratificación: 1964)

Artículo 6, 1), a) del Convenio. Trato no menos favorable. Gravamen sobre los trabajadores extranjeros. En comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de que en diversos sectores había que pagar un gravamen anual sobre los trabajadores extranjeros al Departamento de Inmigración y que existía cierta ambigüedad sobre si dicho gravamen podía deducirse del salario de los trabajadores. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que: 1) el 1.º de enero de 2018 se introdujo una política para concretizar la intención del Gobierno de que todo gravamen que se imponga por contratar a trabajadores extranjeros corra a cargo de los empleadores, y 2) se creó un comité directivo sobre el gravamen de múltiples niveles para examinar las repercusiones del sistema de gravámenes. **Al tiempo que recuerda que la deducción de gravámenes de los salarios de los trabajadores extranjeros puede redundar en un trato desfavorable hacia estos trabajadores respecto de los nacionales, en contravención del artículo 6, 1), a), del Convenio, la Comisión pide al Gobierno que indique lo que es: i) la situación jurídica actual a la luz de la nueva política introducida en 2018 y los resultados que se espera obtener de esos cambios; ii) la función exacta del recientemente establecido comité directivo sobre el gravamen de múltiples niveles y la forma en que se relaciona en este marco, y iii) el resultado del examen realizado por el Comité Directivo sobre la deducción de los gravámenes.**

Artículo 6, 1), b). Trato no menos favorable. Prestaciones de seguridad social. En comentarios anteriores, la Comisión instó al Gobierno a que tomase medidas para poner fin a las diferencias en el trato que se da a los trabajadores nacionales y los trabajadores extranjeros en lo que respecta al pago de prestaciones de seguridad social, y en especial a lo relativo a las indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de las conclusiones adoptadas en 2018 por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo acerca de la aplicación del Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), por parte de Malasia Peninsular y Sarawak. La Comisión toma nota con **satisfacción** de la información proporcionada por el Gobierno según la cual los trabajadores extranjeros están ahora amparados por la Ley sobre la Seguridad Social de los Empleados.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 97** (Barbados, Belice, Dominica, Granada, Guatemala, Guyana, Israel, Italia, Kenya, Kirguistán, Malasia: Sabah, Malawi, Tayikistán); el **Convenio núm. 143** (Guinea, Italia, Kenya, Uganda).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

El siguiente Estado Miembro ha proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 97** (*Malasia*).

Gente de mar

Observación general

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de los desafíos y las repercusiones que las restricciones y otras medidas adoptadas por los gobiernos de todo el mundo para contener la propagación de la pandemia de COVID-19 han entrañado para la protección de los derechos de la gente de mar que recoge el Convenio ¹.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la Cámara Naviera Internacional (ICS) recibidas por la Oficina el 1.º de octubre de 2020 y el 26 de octubre de 2020, respectivamente, en las que indican que todos los Estados ratificantes han incumplido algunas de las disposiciones principales del Convenio durante la pandemia de COVID-19, en concreto en lo relativo a la cooperación entre Miembros, el acceso a la atención médica y la repatriación de los marinos. Señalan que, además de las inquietudes por cuestiones humanitarias relacionadas con las violaciones de los derechos de la gente de mar, existe actualmente el riesgo de que la fatiga y otros problemas de salud puedan causar accidentes marítimos graves. La Comisión toma nota asimismo de las respuestas a estas observaciones recibidas de los Gobiernos de: Barbados, República de Corea, Chipre, Francia, Honduras, Hungría, India, Irlanda, Lituania, Myanmar, Palau, Polonia, Reino Unido, Senegal y Singapur, que reconocen la existencia de numerosos problemas y destacan las diversas medidas que se han adoptado para garantizar, en la mayor medida posible, la protección de los derechos de la gente de mar. Varios otros gobiernos han comunicado información a la Oficina sobre las medidas tomadas en relación con la aplicación del Convenio durante la pandemia (Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, España, Grecia, Irlanda, Japón, Malasia y Panamá). La Oficina también ha recibido información sobre cientos de quejas individuales presentadas por marinos, que han enviado personalmente o que ha transmitido el Grupo de gestión de la crisis para la gente de mar, creado por el Secretario General de la Organización Marítima Internacional (OMI) ².

En particular, la Comisión toma nota de que según la información proporcionada por la ITF y la ICS, hay cientos de miles de marinos (aproximadamente 400 000, según indica la ITF) bloqueados a bordo de buques y un número parecido de marinos esperando en casa sin poder reemplazarlos ni ganarse la vida. Esta situación ha desencadenado una crisis humanitaria. Esto está ocurriendo a pesar de haberse celebrado un diálogo social sin precedentes entre los actores clave del sector marítimo a escala internacional y de un alto nivel de cooperación entre ellos y numerosos gobiernos y organismos de las Naciones Unidas, bajo el liderazgo de la OIT y la OMI.

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que, si bien los puertos de todo el mundo han seguido funcionando sin interrupción durante la pandemia, los marinos —que ofrecen un servicio esencial de primera línea a la sociedad, ya que más del 90 por ciento del comercio mundial tiene lugar por mar, como el de alimentos, medicinas y suministros médicos vitales— continúan encontrando grandes dificultades para desembarcar y transitar de unos países a otros para ser repatriados. Tanto la ITF como la ICS indican que han recibido miles de quejas particulares de marinos de todo el mundo en las que describían situaciones desesperadas relativas a infracciones de las disposiciones del MLC, 2006. Se ha exigido a la gente de mar que siguiese trabajando más allá de los términos establecidos en los acuerdos de empleo de la gente de mar y, en determinados casos, se les han denegado la atención médica en tierra (*regla 4.1*) y sus derechos de repatriación (*regla 2.5*), sus vacaciones anuales y los permisos para bajar a tierra (*regla 2.4*). Se recuerda que la mayor parte de los buques no tienen personal médico formado a bordo y, por lo tanto, cuando se deniega la atención médica en tierra, los marinos no reciben tratamiento médico alguno.

La Comisión toma nota de la indicación de la ITF en lo relativo a que los Estados ratificantes están escudándose en el concepto de «fuerza mayor» para justificar sus infracciones al Convenio. El MLC, 2006, es un instrumento del trabajo global para todo el sector marítimo, aplicable a todos los países ratificantes, y no una compilación de reglas del trabajo que puedan aplicarse de forma selectiva, en la medida en que las circunstancias lo permitan. Al comienzo de la pandemia, los Estados ratificantes, en sus diversas capacidades de Estados del pabellón, Estados del puerto o Estados que suministran mano de obra, han podido en efecto verse confrontados a verdaderas situaciones de «fuerza mayor», que hacían materialmente imposible el cumplimiento de algunas de las obligaciones contraídas en virtud del MLC, 2006. Sin embargo, la Comisión

¹ La Comisión toma nota de la [Nota informativa sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y el coronavirus \(COVID-19\)](#), elaborada por la Oficina para dar una respuesta rápida a las preguntas relativas a la aplicación del Convenio, así como de la [Nueva declaración de la Mesa del Comité Tripartito Especial del MLC, 2006, en relación con la COVID-19](#).

² El Grupo de gestión de la crisis para la gente de mar se creó en abril de 2020 con el objetivo, entre otros, de seguir de cerca los acontecimientos, coordinar esfuerzos, comunicar con todas las partes interesadas y ofrecer apoyo específico en casos particulares y en especial en situaciones de emergencia en lo relativo a los cambios de tripulación, la repatriación, el acceso a atención médica o el abandono.

constata que han transcurrido más de diez meses desde entonces, lo que constituye un plazo que se puede considerar suficiente para poner a prueba y aplicar nuevas modalidades, de conformidad con las normas internacionales del trabajo. La «fuerza mayor» puede alegarse como condición que excluye la ilicitud del incumplimiento de una obligación contraída por tratado solo en caso de que uno o varios acontecimientos imprevistos o impredecibles generen una imposibilidad absoluta y material de cumplir dicha obligación. Por el contrario, las circunstancias que hacen que la observancia de una obligación internacional sea más difícil o ardua no constituyen un caso de «fuerza mayor». ***La Comisión hace hincapié en que la noción de «fuerza mayor» no puede seguir alegándose a partir del momento en que hay opciones alternativas disponibles para cumplir las disposiciones del MLC, 2006, aunque sean más complicadas o arduas de llevar a la práctica, e insta a los Estados ratificantes que aún no lo hayan hecho a que adopten sin demora todas las medidas necesarias para restablecer la protección de los derechos de la gente de mar y cumplir, en la mayor medida posible, sus obligaciones en virtud del MLC, 2006.***

La Comisión saluda las resoluciones adoptadas recientemente por la Asamblea General de las Naciones Unidas ³, el Consejo de Administración de la OIT ⁴ y el Comité de Seguridad Marítima de la OMI ⁵, en las que se exhorta a los Estados Miembros a designar a los marinos como trabajadores clave a los efectos de garantizarles una circulación segura y sin restricciones para poder embarcar y desembarcar de los buques, la entrega de permisos para bajar a tierra y, cuando sea necesario, el acceso a atención médica en tierra. La Comisión observa que a resultas del carácter eminentemente internacional del sector marítimo, numerosas de las obligaciones contraídas en virtud del MLC, 2006, no pueden cumplirse sin permitir la circulación transfronteriza de la gente de mar en condiciones adecuadas. ***Por consiguiente, la Comisión alienta encarecidamente a los Estados ratificantes, en sus diversas capacidades de Estados del pabellón, Estados del puerto y Estados que suministran mano de obra, que aún no lo hayan hecho a que reconozcan sin demora a la gente de mar como trabajadores clave y que lleven a la práctica las consecuencias de calificarlos como tales, con el fin de restablecer el respeto de sus derechos tal y como establece el MLC, 2006.***

Todos los gobiernos tienen que encontrar un equilibrio adecuado entre la protección de la salud pública, por una parte, y el respeto de los derechos y la dignidad de la gente de mar, por otra. A este respecto, la Comisión toma nota del *Marco recomendado de protocolos para garantizar la seguridad de los cambios y los viajes de las tripulaciones de los buques durante la pandemia de coronavirus (COVID-19)*, propuesto por una amplia sección transversal de asociaciones mundiales que representan al sector del transporte marítimo y están reconocidas como entidades consultivas por la OMI (MSC.1/Circ. 1636). La Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la OIT y la OMI, se refieren en las resoluciones mencionadas a la aplicación del *Marco recomendado de protocolos* como a una serie de directrices para garantizar la seguridad del cambio de tripulación y de los viajes de los marinos. ***La Comisión espera que los gobiernos se remitan a dichas directrices al adoptar las medidas que tanto se necesitan para restablecer el cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud del MLC, 2006.***

La ITF y la ICS denuncian en sus observaciones que los Estados ratificantes no han cumplido con la obligación contraída en virtud del artículo I del MLC, 2006, según la cual los Miembros deberán cooperar entre sí para garantizar la aplicación y el control de la aplicación efectivos del Convenio. La Comisión reconoce que numerosos gobiernos han llevado a cabo acciones notables a escala bilateral, regional e internacional para encontrar soluciones y crear iniciativas para superar los problemas que enfrentan la gente de mar y los armadores a consecuencia de la pandemia. No obstante, la Comisión observa, sobre la base de la información aportada por la ITF y la ICS y los datos de que dispone la Oficina, que sigue haciéndose caso omiso de las disposiciones del Convenio en muchos lugares del mundo. De hecho, cientos de miles de marinos de todo el mundo siguen a bordo mucho después de la fecha de vencimiento de sus acuerdos de empleo y en numerosos casos mucho después de que haya finalizado el periodo máximo de servicio a bordo preestablecido de once meses, que se deriva de las disposiciones del Convenio, con casos notificados de agotamiento físico y mental, ansiedad, enfermedad e incluso suicidios; miles de marinos han podido desembarcar, pero no están autorizados a volver a sus países de origen y están abandonados a su suerte en un país extranjero; además se ha denegado a cientos de marinos la atención médica en tierra, lo que ha provocado su muerte en varios casos. En repetidas ocasiones, se imponen restricciones portuarias anunciándolas con muy poca antelación, lo que obstaculiza la planificación razonable del recorrido de los buques, al tiempo que la falta de coordinación en cuanto a la aplicación del MLC, 2006, y el control de la misma, aumenta el riesgo de que se prohíba viajar tanto a los buques como a las tripulaciones, y en algunos casos puede llevar a la inmovilización de los buques por error de los Estados. La Comisión considera que estos elementos constituyen una base suficiente para llegar a la conclusión de que los Miembros, en su conjunto, han incumplido el artículo I, párrafo 2, del MLC, 2006. Este Convenio no contiene disposición alguna

³ Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 74/17, Cooperación internacional para hacer frente a los desafíos que enfrenta la gente de mar como consecuencia de la pandemia de COVID-19 para apoyar las cadenas mundiales de suministro, [A/RES/75/17](#).

⁴ Resolución del Consejo de Administración sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y la pandemia de COVID-19.

⁵ Consejo de Seguridad Marítima de la OMI, Resolución MSC.473(ES.2), Acciones recomendadas para facilitar el cambio de tripulación de los buques y el acceso a la atención médica y los viajes de los marinos durante la pandemia de COVID-19, [MSC.473\(ES.2\)](#).

en la que se permita la suspensión provisional de la aplicación de sus disposiciones en caso de crisis, relacionada o no con la salud. Por el contrario, en opinión de la Comisión, es precisamente en momentos de crisis cuando la protección que contempla el MLC, 2006, cobra su significado pleno y merece un cumplimiento más escrupuloso. Esto es aún más cierto dado que el Convenio contiene únicamente normas mínimas para proteger los derechos de la gente de mar. **Por lo tanto, la Comisión insta a los gobiernos a que adopten, en consulta con las organizaciones de gente de mar y de armadores pertinentes, las medidas necesarias para seguir mejorando la cooperación entre ellos y garantizar la aplicación efectiva del Convenio, y el control de la misma, especialmente durante la pandemia de COVID-19, cuando son más necesarios que nunca.**

La Comisión toma nota de la indicación de la ITF según la cual el hecho de que no se haya organizado la repatriación de los marinos al final de sus contratos ha llevado a la prórroga forzosa de estos (o a que siguiesen trabajando sin contrato), en condiciones en las que es evidente que no han dado su consentimiento libremente. La ITF añade que esto plantea la cuestión grave del recurso masivo a una forma de trabajo forzoso a bordo de los buques en todo el mundo. En este sentido, la Comisión remite al *artículo III* del MLC, 2006, con arreglo al cual todo Miembro deberá verificar que las disposiciones de su legislación respetan, en el contexto del Convenio, los derechos fundamentales relativos a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. La Comisión observa que, a causa de la propia falta de acción de algunos Estados Miembros a la hora de asegurar el cambio de tripulación o permitir a la gente de mar volver a sus hogares, a los marinos no les queda más remedio que quedarse a bordo de los buques, de modo que permanecen durante largos meses en una situación que se asemeja al trabajo forzoso. **Por consiguiente, la Comisión pide a todos los Estados ratificantes, en sus diversas capacidades de Estados del pabellón, Estados del puerto o Estados que suministran mano de obra, que adopten las medidas necesarias o refuercen las existentes sin demora para asegurar que los marinos no se vean obligados, bajo ningún concepto, a seguir trabajando en virtud de acuerdos de empleo prorrogados sin su consentimiento formal, dado libremente y con pleno conocimiento de causa.**

El MLC, 2006, prevé un sistema sólido para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones. De conformidad con la *regla 5.1.1, párrafo 1*, todo Miembro es responsable de velar por el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio a bordo de los buques que enarbolan su pabellón. **Sobre la base de la información disponible, la Comisión insta a todos los países ratificantes con responsabilidades como Estados del pabellón a que adopten las medidas necesarias o refuercen las existentes sin demora, por ejemplo, a través de inspecciones más frecuentes, si fuese necesario, para garantizar que los buques que enarbolan sus pabellones cumplan plenamente las disposiciones del Convenio. En particular, la Comisión pide a los Estados del pabellón que aún no lo hayan hecho a asegurar que:**

- a) **toda prórroga del acuerdo de empleo de la gente de mar se haga con su consentimiento expreso (regla 2.1, párrafo 2);**
- b) **no se facturen a la gente de mar, directa o indirectamente y en su totalidad o en parte, los honorarios u otros emolumentos por concepto de contratación o colocación, salvo los costos autorizados en virtud de la norma A1.4, párrafo 5;**
- c) **se aplique de manera estricta la prohibición de renunciar a las vacaciones anuales pagadas mínimas, salvo en contadas excepciones previstas por la autoridad competente (regla 2.4 y norma A2.4, párrafo 3);**
- d) **se conceda a la gente de mar permisos para bajar a tierra por su salud y bienestar, que sean compatibles con las exigencias operativas de sus funciones, cumpliendo estrictamente toda medida de salud pública que se aplique a la población local (regla 2.4, párrafo 2);**
- e) **la gente de mar sea repatriada sin costo para ella, en las circunstancias especificadas en el Código, respetando estrictamente el periodo máximo de servicio a bordo preestablecido de once meses derivado de las disposiciones del Convenio (regla 2.5 y regla 2.4);**
- f) **todos los buques que enarbolan su pabellón empleen a bordo a un número suficiente de marinos para garantizar la seguridad, la eficiencia y la protección en las operaciones de los buques en todas las condiciones, teniendo en cuenta las preocupaciones relativas a la fatiga de la gente de mar, así como la naturaleza y las condiciones particulares del viaje (regla 2.7);**
- g) **toda la gente de mar que trabaje en buques que enarbolan su pabellón esté cubierta por medidas adecuadas para la protección de su salud y que tenga un acceso rápido y adecuado a la atención médica mientras estén trabajando a bordo (regla 4.1);**
- h) **la gente de mar que trabaje en buques que enarbolan su pabellón tenga protección de la salud en el trabajo y viva, trabaje y reciba formación a bordo del buque en un entorno seguro e higiénico (regla 4.3);**
- i) **la gente de mar tenga acceso a las instalaciones de bienestar en tierra, si las hay, cumpliendo estrictamente toda medida de salud pública que se aplique a la población local (regla 4.4), y**

j) *se adopten medidas para promover el bienestar de la gente de mar a bordo, en particular durante periodos prolongados de servicio a bordo, incluso arreglos para contactar a su familia y seres queridos.*

La Comisión subraya que la falta de aplicación de uno de estos principios y requisitos básicos con la excusa del riesgo que representa una crisis sanitaria prolongada puede hacer que el Convenio pierda sentido, precisamente en un momento y unas circunstancias en los que la protección que ofrece es más necesaria que nunca. Esta falta de cumplimiento a la hora de aplicar todos los principios y requisitos básicos enumerados tiene repercusiones negativas en la seguridad de la navegación, de modo que aumenta de manera exponencial el riesgo de accidentes marítimos, lo cual puede entrañar consecuencias impredecibles para la vida de las personas y el medioambiente, así como enormes perturbaciones del suministro internacional y la distribución de bienes de primera necesidad.

De conformidad con la *regla 5.2.1, párrafo 1*, todo buque extranjero que haga escala en el puerto de un Miembro puede ser objeto de una inspección para comprobar el cumplimiento de los requisitos del Convenio (incluido el respeto de los derechos de la gente de mar) en relación con las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar a bordo del buque. La Comisión ha destacado el papel complementario crucial que desempeña el Estado del puerto en el cumplimiento del Convenio. La Comisión señala a la atención de los gobiernos en particular la obligación de tomar medidas para asegurar que el buque no navegue hasta que no se haya corregido toda deficiencia, o hasta que el funcionario habilitado haya aceptado un plan de acción destinado a rectificar las faltas de conformidad, en las situaciones previstas en la *norma A5.2.1*. A este respecto, la Comisión considera que la fatiga extrema de la gente de mar que haya estado a bordo una vez transcurrido el periodo máximo de servicio a bordo preestablecido de 11 meses, derivado del Convenio, no solo constituye una situación claramente peligrosa para la seguridad y la salud de los marinos en cuestión, sino que también pone en gran peligro la seguridad de la navegación en general. A este respecto, la Comisión se remite a la *norma A2.7, párrafo 2*, cuya finalidad es garantizar que la gente de mar trabaje a bordo de buques con una dotación suficiente con el fin de que las operaciones del buque se hagan en condiciones de seguridad, eficiencia y protección, y en la que se destaca la necesidad de evitar o de reducir al mínimo el exceso de horas de trabajo para asegurar un descanso suficiente y limitar la fatiga. ***Al tiempo que constata los desafíos que enfrentan las autoridades de control de los Estados del puerto que lleven a cabo inspecciones durante la pandemia, la Comisión pide a los Estados ratificantes con responsabilidades como Estados del puerto que aún no lo hayan hecho que adopten sin demora las medidas necesarias para cumplir plenamente sus obligaciones contraídas en virtud del Convenio. En particular, la Comisión hace un llamamiento a los gobiernos con responsabilidades como Estados del puerto para que:***

- a) permitan a la gente de mar disfrutar de su derecho de bajar a tierra de conformidad con la regla 2.4, párrafo 2, cumpliendo estrictamente toda medida de salud pública que se aplique a la población local;***
- b) faciliten la repatriación de la gente de mar que presta servicio en buques que atracan en sus puertos o que atraviesan sus aguas territoriales o vías internas de navegación (norma A2.5.1, párrafo 7);***
- c) permitan y faciliten el reemplazo de la gente de mar que haya desembarcado y garanticen la dotación mínima de los buques en consecuencia, ofreciendo un trato resolutorio y no discriminatorio a los nuevos miembros de la tripulación, que entran en su territorio exclusivamente para embarcar en sus buques (norma A2.5.1, párrafo 7);***
- d) se aseguren de que la gente de mar que está a bordo de buques que se encuentran en su territorio y que necesita una atención médica inmediata tenga acceso a instalaciones médicas en tierra (regla 4.1),***
y
- e) se abstengan de adoptar o modificar de manera repetida las medidas nacionales restrictivas o las reglamentaciones portuarias que puedan obstaculizar la planificación ex ante razonable de la travesía de un buque, y eviten toda aplicación o cumplimiento del Convenio faltos de coherencia con respecto a otro Estado contratante.***

La Comisión toma nota de que los Estados que suministran mano de obra deben desempeñar un papel fundamental en la cooperación con los Estados del pabellón y del puerto para garantizar el respeto de los derechos de la gente de mar. ***La Comisión hace un llamamiento a los gobiernos que tienen responsabilidades en relación con el suministro de mano de obra que aún no lo hayan hecho para que adopten inmediatamente las medidas necesarias con el fin de garantizar que se dispongan de las instalaciones requeridas en lo relativo al transporte, la realización de pruebas y la cuarentena de modo que se pueda recibir a los marinos que están a bordo actualmente y se permita a los recién llegados embarcar en sus buques.***

La Comisión toma nota de que la pandemia de COVID-19 ha puesto duramente a prueba el marco jurídico establecido en el MLC, 2006, para la protección de unas condiciones dignas de trabajo y de vida de la gente de mar. La pandemia también ha puesto de manifiesto el papel esencial de los marinos y la relevancia de la industria naviera para la economía mundial. Lamentablemente, las respuestas públicas y privadas a escala mundial no han sido siempre respetuosas de las necesidades de la fuerza de trabajo marítima, ni las han tenido en cuenta, y se ha llegado a un punto que requiere la restauración del pleno respeto de los derechos básicos de la gente de mar y la extracción de lecciones apropiadas de cara al futuro. La posibilidad de atraer a jóvenes talentos hacia profesiones marítimas también se ve comprometida si la

comunidad internacional no cumple sus obligaciones. La Comisión celebra que se haya incluido la cuestión de las repercusiones de la COVID-19 en el sector marítimo en el orden del día de la cuarta reunión del Comité Tripartito Especial del MLC, 2006, que se celebrará en abril de 2021.

La Comisión seguirá examinando la información proporcionada por los gobiernos o los interlocutores sociales sobre las cuestiones suscitadas en esta observación general con miras a cerciorarse de que los Estados Miembros ratificantes apliquen efectivamente el Convenio durante este periodo de crisis.

Congo

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) (ratificación: 2014)

La Comisión **lamentaba profundamente** tomar nota de que el Gobierno no ha presentado su primera memoria sobre la aplicación del Convenio por el cuarto año consecutivo. En la medida en que la memoria solicitada no ha sido recibida, la Comisión ha examinado la aplicación del Convenio sobre la base de las informaciones disponibles y accesibles al público.

Artículo I. Cuestiones generales sobre la aplicación. Medidas de aplicación. La Comisión toma nota de que las disposiciones del Convenio son aplicadas principalmente por la Ley núm. 30-63 de 4 de julio de 1963, sobre el Código de la Marina Mercante, modificada por la Ley núm. 63-65 de 30 de diciembre de 1965; por decretos y órdenes del Ministerio de Transportes, de la aviación civil y de la Marina Mercante; así como por el Reglamento núm. 08/12-UEAC-088-CM-23 de la Comunidad Económica y Monetaria de África Central (CEMAC) sobre la adopción del Código Comunitario de la Marina Mercante de 22 de julio de 2012 (en lo sucesivo CCMM), el que es aplicable directamente al Congo y que forma parte de los documentos que deben llevarse a bordo los buques que enarbolan el pabellón congolés y los buques extranjeros que operan en aguas territoriales congoleesas. Además, la Comisión toma nota de que el Código del Trabajo no excluye a la gente de mar de su ámbito de aplicación. Habiendo examinado las informaciones disponibles, la Comisión constata la incoherencia entre ciertas disposiciones nacionales, y entre estas y el CCMM, así como la ausencia de información disponible sobre la aplicación de varias disposiciones del Convenio. La Comisión subraya la necesidad de evitar toda incoherencia en las disposiciones aplicables. Asimismo, recuerda que, de conformidad con el artículo I del Convenio, todo Miembro que la ratifique se compromete a dar pleno efecto a sus disposiciones a fin de garantizar el derecho de la gente de mar a un empleo decente. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para aplicar el Convenio, teniendo en cuenta las cuestiones planteadas en la solicitud que le dirige directamente. Pide asimismo al Gobierno que transmita un ejemplar de todos los textos legislativos u otros instrumentos regulatorios una vez adoptados, así como información completa sobre la aplicación práctica del Convenio incluidas las estadísticas actualizadas sobre el número de marinos que son nacionales, residentes en el Congo o que trabajan a bordo de los buques que enarbolan pabellón congolés. La Comisión recuerda al Gobierno que tiene la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2023.]

Dominica

Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147) (ratificación: 2004)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículo 2 del Convenio. Legislación de aplicación. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que se ha establecido un comité tripartito para asesorar al Gobierno sobre todas las cuestiones relacionadas con la legislación y los cambios institucionales necesarios para la ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). Asimismo, toma nota de que se ha preparado un Plan nacional de acción a fin de formular recomendaciones al Gobierno sobre cuestiones relacionadas con la legislación y la administración marítimas. Si bien acoge con agrado las medidas adoptadas por el Gobierno para ratificar el MLC, 2006, la Comisión se ve obligada a señalar que la primera memoria del Gobierno sobre la aplicación del Convenio núm. 147 no contiene información sobre las leyes o reglamentos, u otras medidas, que dan efecto a los requisitos específicos de este convenio. **Por consiguiente, la Comisión pide al Gobierno que indique detalladamente la manera en la que cada uno de los artículos del Convenio se aplica en la legislación y práctica nacionales, y explique, en particular, de qué forma las disposiciones de la Ley Marítima Internacional, de 2002, y el reglamento marítimo de Dominica, de 2002, son sustancialmente equivalentes a los convenios mencionados en el anexo del Convenio relativos a las normas de seguridad, las**

medidas de seguridad social y las condiciones de empleo y de vida a bordo, en consonancia con lo establecido en el artículo 2 del Convenio.

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Gabón

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) (ratificación: 2014)

La Comisión ***lamenta profundamente*** tomar nota de que el Gobierno no ha presentado su primera memoria sobre la aplicación del Convenio por el cuarto año consecutivo. En la medida en que la memoria solicitada no ha sido recibida, la Comisión ha examinado la aplicación del Convenio sobre la base de las informaciones disponibles y accesibles al público.

Artículo I. Cuestiones generales sobre la aplicación. Medidas de aplicación. La Comisión toma nota de que las disposiciones del Convenio se aplican fundamentalmente a través del Reglamento núm. 08/12-UEAC-088-CM-23 de la Comunidad Económica y Monetaria de África Central (CEMAC), por el que se aprueba el Código Comunitario de la Marina Mercante, de 22 de julio de 2012 (CCMM), el cual es aplicable directamente al Gabón y forma parte de los documentos que deben llevarse a bordo de los buques que enarbolan el pabellón gabonés y los buques extranjeros que operan en aguas territoriales gabonesas. Por otra parte, la Comisión toma nota de que en el artículo 1 del Código del Trabajo no se excluye a la gente de mar de su ámbito de aplicación. Asimismo, la Comisión toma nota de la falta de información disponible acerca de la aplicación de varias disposiciones del Convenio. Recuerda que, de conformidad con el **artículo I** del Convenio, todo Miembro que lo ratifique se compromete a dar pleno efecto a sus disposiciones para garantizar el derecho de toda la gente de mar a un empleo decente. ***Por lo tanto, la Comisión pide al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para aplicar el Convenio, teniendo en cuenta las cuestiones planteadas en la solicitud que le dirige directamente. Pide asimismo al Gobierno que transmita un ejemplar de todos los textos legislativos u otros instrumentos normativos una vez adoptados, así como información completa sobre la aplicación del Convenio, incluidas estadísticas actualizadas sobre el número de marinos que son nacionales, residentes en el Gabón, o que trabajan a bordo de buques que enarbolan pabellón gabonés. La Comisión recuerda al Gobierno que tiene la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Maldivas

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) (ratificación: 2014)

La Comisión ***lamenta profundamente*** tomar nota de que el Gobierno no ha presentado su primera memoria sobre la aplicación del Convenio por el cuarto año consecutivo. En la medida en que la memoria solicitada no ha sido recibida, la Comisión ha examinado la aplicación del Convenio sobre la base de las informaciones disponibles y accesibles al público.

Artículo I. Cuestiones generales sobre la aplicación. Medidas de aplicación. La Comisión toma nota de que, en su memoria sobre el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185), el Gobierno menciona que, en virtud de la Ley núm. 35/2015 (primera enmienda a la Ley de Navegación Marítima de Maldivas, núm. 69/78), «la facultad de elaborar reglamentos relativos al trabajo marítimo se delegó en el Ministro». Sin embargo, hasta la fecha no se ha completado ninguna reglamentación. En la misma memoria, el Gobierno también indica que el Tribunal Superior de la República de Maldivas, en la causa núm. 2010/HC-A/62, destacó significativamente «la necesidad de contar con un régimen jurídico específico para la gente de mar. Según la sentencia mencionada, si se aplicara la legislación laboral ordinaria a la gente de mar, sus derechos no estarían protegidos, ya que tienen condiciones de empleo específicas derivadas de su entorno de trabajo único».

La Comisión toma nota de que la Ley de Navegación Marítima de Maldivas núm. 69/78, en su versión enmendada, no está disponible en inglés y que solo unas pocas leyes de Maldivas están disponibles en este idioma. Por lo tanto, el análisis de la aplicación del Convenio se ha basado principalmente en la Ley de Empleo, de 2008. A este respecto, la Comisión toma nota de que el artículo 34, a), de esta ley excluye de las disposiciones del capítulo relativo al tiempo de trabajo a la «tripulación de los buques que se dediquen a la navegación marítima». Por consiguiente, la Comisión entiende que el resto de las disposiciones de la Ley de Empleo son aplicables a la gente de mar. ***La Comisión pide al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones del Convenio y que proporcione información sobre cualquier novedad al respecto. Asimismo, pide al Gobierno que proporcione copias en inglés de la legislación***

pertinente, o un resumen de las disposiciones pertinentes de la misma. La Comisión recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 22** (Iraq); el **Convenio núm. 23** (Iraq); el **Convenio núm. 68** (Guinea Ecuatorial); el **Convenio núm. 71** (Djibouti, Francia); el **Convenio núm. 92** (China: Región Administrativa Especial de Macao, Guinea Ecuatorial, Iraq); el **Convenio núm. 108** (Camerún, Canadá, China: Región Administrativa Especial de Macao, Dinamarca: Islas Feroe, Fiji, Santa Lucía); el **Convenio núm. 146** (Camerún, Iraq); el **Convenio núm. 147** (Iraq); el **Convenio núm. 185** (Congo, Croacia, Hungría, Jordania, Kiribati, Maldivas, Montenegro, Myanmar, República de Moldova, Sri Lanka); el **MLC, 2006** (Bahamas, Canadá, China: Región Administrativa Especial de Hong Kong, Congo, Dinamarca: Islas Feroe, Eslovenia, Fiji, Finlandia, Francia: Nueva Caledonia, Gabón, Indonesia, Japón, Jordania, Kiribati, Liberia, Malasia, Maldivas, Malta, Mauricio, Países Bajos: Curazao, Portugal, Rumania, Saint Kitts y Nevis, Samoa, San Vicente y las Granadinas, Seychelles, Sudáfrica, Tuvalu, Viet Nam).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguiente Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 22** (Cuba, Egipto, Francia: Polinesia Francesa); **Convenio núm. 23** (Egipto, Francia: Polinesia Francesa); **Convenio núm. 55** (Egipto, Francia: Polinesia Francesa); **Convenio núm. 56** (Egipto, Francia: Polinesia Francesa); **Convenio núm. 58** (Francia: Polinesia Francesa); **Convenio núm. 68** (Egipto); **Convenio núm. 69** (Egipto, Francia: Polinesia Francesa); **Convenio núm. 92** (Cuba, Egipto); **Convenio núm. 108** (Chequia, Cuba, Estonia, Francia: Nueva Caledonia, Polinesia Francesa); **Convenio núm. 134** (Egipto); **Convenio núm. 146** (Francia: Polinesia Francesa); **Convenio núm. 147** (Egipto, Francia: Polinesia Francesa); **Convenio núm. 163** (Chequia); **Convenio núm. 164** (Chequia); **Convenio núm. 166** (Egipto); **Convenio núm. 185** (Croacia); **MLC, 2006** (Estonia).

Pescadores

Liberia

Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112) (ratificación: 1960)

Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113) (ratificación: 1960)

Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota con **preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores.

La Comisión toma nota de que en las memorias del Gobierno, enviadas en razón de la aplicación de varios convenios de pesca, el Gobierno señala que la Ley Marítima de Liberia, RLM-107 (en adelante «Ley Marítima») y el Reglamento Marítimo de Liberia, RLM-108 (en adelante el «reglamento») fueron modificados en 2013 en respuesta a los comentarios formulados por la Comisión sobre la aplicación de los Convenios, sin ofrecer información adicional alguna. **Recordando que se lleva pidiendo al Gobierno desde hace más de veinte años que comunique información sobre la aplicabilidad de la actual legislación a los pescadores y teniendo en cuenta que de la respuesta del Gobierno no cabe inferir claramente que los textos enmendados contengan disposiciones adecuadas para cubrir a los pescadores, la Comisión pide una vez más al Gobierno que clarifique esta cuestión.**

A fin de proporcionar una visión global de las cuestiones que deben abordarse en relación con la aplicación de los convenios relativos a la pesca, la Comisión considera conveniente examinarlos de forma conjunta en un comentario único, tal como sigue.

Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)

Artículo 1 del Convenio. Ámbito de aplicación. Edad mínima. La Comisión toma nota de que el artículo 326, 2), de la Ley Marítima establece que «las personas menores de 16 años de edad no podrán ser empleadas ni podrán trabajar a bordo de buques registrados bajo pabellón de Liberia, excepto en buques en los que únicamente haya empleados de la misma familia, en buques escuela o en embarcaciones dedicadas a la formación». La Comisión reitera que, según el artículo 2 del Convenio, los niños menores de 15 años de edad no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca. La Comisión reitera además que la exclusión de los buques en los que únicamente haya empleadas personas de la misma familia no se contempla en el Convenio. La Comisión toma nota además de que, según el artículo 290 de la Ley Marítima, su capítulo 10 —que trata de marinos mercantes y la edad mínima— se aplica únicamente a las personas empleadas a bordo de un buque de menos de 75 toneladas netas. Además, el artículo 326 del mismo capítulo, que fija la edad mínima, se aplica únicamente a los buques que se hayan registrado según lo dispuesto en la Ley Marítima. En este sentido, el artículo 51 limita el procedimiento de registro a buques concretos, a saber: *a)* buques de como mínimo 20 toneladas netas que sean propiedad de ciudadanos o nacionales del Estado de Liberia y participen únicamente en actividades comerciales en régimen de cabotaje entre puertos del país o entre puertos de Liberia y otros países de África Occidental, y *b)* buques de más de 500 toneladas netas dedicados al comercio exterior, propiedad de un ciudadano o nacional de Liberia. La Comisión reitera que, en virtud del artículo 1 del Convenio, la expresión «barco de pesca» comprende todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada, con la única excepción de la pesca en los puertos o en los estuarios de los ríos, o por personas que se dediquen a la pesca deportiva o de recreo. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que aclare si el capítulo 10 de la Ley Marítima se aplica a los pescadores. Si fuera este el caso, la Comisión, reiterando que el Convenio se aplica a todos los barcos de pesca independientemente del tonelaje o del hecho de que solo estén empleados en ellos los miembros de una misma familia, pide al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para dar pleno cumplimiento al Convenio. Si, por el contrario, no fuera este el caso, la Comisión pide al Gobierno que indique las disposiciones de la legislación nacional que dan cumplimiento a los requisitos del Convenio.**

Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)

Aplicación del Convenio. La Comisión solicitó anteriormente al Gobierno que aclarara cuál era la legislación aplicable a los pescadores en relación con la validez del certificado médico. La Comisión tomó nota de la información comunicada por el Gobierno de que la legislación vigente solo se aplica a los buques pesqueros de 500 toneladas o más. Reiterando que el Convenio se aplica a todos los buques pesqueros con independencia de su tonelaje, la Comisión pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para asegurar que los pescadores empleados a bordo de buques de pesca de menos de 500 toneladas estén sujetos a los mismos requisitos en materia de certificación médica según lo dispuesto en el Convenio. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha comunicado ninguna respuesta a su observación anterior. **La Comisión pide, por tanto, una vez más al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para dar pleno cumplimiento a las disposiciones del Convenio.**

Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)

Aplicación del Convenio. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que explicara qué efectos se da a las disposiciones del Convenio y que proporcione clarificaciones sobre la aplicación de la legislación vigente a los buques de pesca. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ofrece ninguna información a este respecto. **La Comisión pide por tanto una vez más al Gobierno que adopte las medidas necesarias sin demora para dar pleno cumplimiento a las disposiciones del Convenio.**

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Sierra Leona

Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125) (ratificación: 1967)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, podría examinar la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

Artículos 3 a 15 del Convenio. Certificados de competencia. La Comisión ha realizado comentarios durante bastantes años sobre la falta de legislación que dé efecto al Convenio. El Gobierno afirma en su memoria comunicada en 2004 que se ha progresado a este respecto y que se organizó un taller nacional sobre la elaboración de políticas de pesca. Asimismo, el Gobierno indica, en su última memoria, que tan pronto como se hayan adoptado se comunicarán a la OIT copias de los nuevos textos legislativos y de los textos que prevean la nueva política. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre los resultados del taller nacional encargado de elaborar la política de pesca y sobre todos los progresos concretos realizados en lo que respecta a la adopción de leyes nacionales para dar aplicación al Convenio.** La Comisión considera que la Oficina está preparada para ofrecer asesoramiento y responder favorablemente a toda petición específica de asistencia técnica a este respecto. **Por último, la Comisión le ruega al Gobierno proporcionar información actualizada sobre la industria de la pesca, incluidas estadísticas sobre la composición y capacidad de la flota pesquera del país y el número aproximado de pescadores remunerados empleados en el sector.**

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 125** (Francia: Polinesia Francesa); el **Convenio núm. 126** (Sierra Leona); el **Convenio núm. 188** (Angola, Argentina, Sudáfrica).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguiente Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 113** (Croacia, Cuba, Ecuador); **Convenio núm. 114** (Ecuador); **Convenio núm. 125** (Francia: Nueva Caledonia, Trinidad y Tabago); **Convenio núm. 126** (Dinamarca: Islas Feroe, Francia: Nueva Caledonia y Polinesia Francesa); **Convenio núm. 188** (Estonia, Francia).

Trabajadores portuarios

Congo

Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152) (ratificación: 1986)

La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores. La Comisión informa al Gobierno de que si antes del 1.º de septiembre de 2021 no transmite las respuestas a los puntos planteados, examinará la aplicación del Convenio sobre la base de información de que disponga en su próxima reunión.

La Comisión **lamenta** tomar nota de que la memoria presentada por el Gobierno es idéntica a la última memoria que presentó en 2007, en base a la cual la Comisión estableció su observación de 2008, retomada en 2009, en 2010 y en 2011, a falta de respuesta del Gobierno. **La Comisión solicita encarecidamente al Gobierno que tenga a bien recurrir a la asistencia técnica de la OIT para resolver todo problema vinculado con la aplicación de este convenio, y espera que se comuniquen una memoria para su examen en su próxima reunión. Mientras tanto, y ante la ausencia de nuevas informaciones, la Comisión se ve obligada, una vez más, a reiterar su observación anterior, en los siguientes términos:**

La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno que indica que una comisión nacional técnica de consultas sobre higiene, seguridad en el trabajo y prevención de los riesgos profesionales se estableció, de conformidad con el Decreto núm. 2000-29, de 17 de marzo de 2000, que da efecto al artículo 7 del Convenio. Sin embargo, nota también que posteriormente el Gobierno proporcionará las informaciones solicitadas sobre la aplicación de los artículos 2, 4, 5, 6 y 11 a 36. En lo que se refiere a las otras informaciones solicitadas, la Comisión toma nota que no se haya respondido a los puntos planteados en sus comentarios anteriores o que solo se ha proporcionado informaciones aplicables a las empresas de manera general. El Gobierno parece indicar que los trabajadores portuarios deberían ser tratados de igual modo que los demás trabajadores y que los puertos deberían ser considerados como cualquier otra empresa. **Refiriéndose a los artículos 4 a 7 del Convenio, la Comisión desea recordar que el Gobierno debe tomar las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones específicas del Convenio. Se ve obligada a reiterar sus comentarios anteriores que estaban redactados en los términos siguientes:**

La Comisión señala a la atención del Gobierno la falta de disposiciones relativas a la seguridad y salud en los trabajos portuarios. La Comisión había tomado nota de que un proyecto de decreto destinado a regir este ámbito había sido elaborado por los servicios técnicos del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social. En su memoria para el periodo que finalizó el 30 de junio de 1993, el Gobierno repite esta información añadiendo que este proyecto está en fase de adopción. La Comisión confía en que las disposiciones del texto en cuestión garantizarán la aplicación de las disposiciones siguientes del Convenio: artículo 4 (Objetivos y ámbitos que tienen que cubrir las disposiciones que prescriba la legislación nacional, de conformidad con la parte III del Convenio); artículo 5 (Responsabilidad de los empleadores, propietarios, capitanes u otras personas, según los casos, en la aplicación de las medidas de seguridad y salud; obligación de colaboración de los empleadores siempre que varios de ellos realicen simultáneamente actividades en el mismo lugar de trabajo), y artículo 7 (Consultas y colaboración entre empleadores y trabajadores). **La Comisión ruega al Gobierno que le comuniquen una copia de este decreto una vez que haya sido adoptado.**

En sus anteriores memorias el Gobierno se refirió a los decretos núm. 9033/MTERFPPS/DGT/DSSHT sobre la organización y funcionamiento de centros sociosanitarios de las empresas instaladas en la República del Congo, y núm. 9034/MTERFPPS/DGT/DSSHT que establece las formas de constituir centros sociosanitarios comunes para diversas empresas instaladas en la República del Congo. **Como estos textos nunca se han recibido, la Comisión agradecería al Gobierno que le transmitiera copias de ellos.**

Artículo 6. La Comisión toma nota de que según la memoria del Gobierno para el periodo que finalizó el 30 de junio de 1993, deben organizarse sesiones de información y de sensibilización de los trabajadores sobre las medidas de seguridad en el lugar de trabajo para que el jefe del establecimiento informe a los trabajadores de los peligros resultantes de la utilización de máquinas así como sobre las precauciones que deben adoptarse. **La Comisión ruega al Gobierno que indique las disposiciones relativas a la organización de estas sesiones, así como las disposiciones adoptadas para dar efecto al apartado c) del párrafo 1 de este artículo.**

Artículo 8. La Comisión toma nota de la declaración del Gobierno en su memoria para el periodo que finalizó en 30 de junio de 1993 según la cual todas las medidas de seguridad se han previsto en el capítulo II del Decreto núm. 9036 de 10 de diciembre de 1986. La Comisión observa que esta parte del decreto contiene disposiciones que prevén medidas de protección generales mientras que el Convenio exige la adopción de medidas específicas para los trabajos portuarios. **Ruega al Gobierno que indique las disposiciones que establecen la adopción de medidas eficaces (vallándolo, colocando señales de advertencia, o utilizando otros medios adecuados, incluyendo, en caso de necesidad, la cesación del trabajo) para proteger a los trabajadores hasta que el lugar reúna de nuevo condiciones de seguridad.**

Artículo 14. La Comisión toma nota de que, según la memoria del Gobierno para el periodo que finalizó el 30 de junio de 1993, la aplicación de este artículo la garantizan los inspectores del trabajo cuando realizan visitas a las empresas. **La Comisión ruega al Gobierno que indique las disposiciones que garantizan que los equipos e instalaciones eléctricos se construyen, instalan, accionan y mantienen de manera que se prevengan los riesgos y que precise las normas reconocidas por la autoridad competente para los equipos e instalaciones eléctricos.**

Artículo 17. La Comisión toma nota de que el artículo 41 del Decreto núm. 9036, citado por el Gobierno en su memoria para el periodo que finalizó el 30 de junio de 1993, como el que da efecto a este artículo del Convenio, no contiene las medidas específicas a adoptar para la utilización de aparejos de izado en condiciones atmosféricas especiales (acción del viento). **La Comisión ruega al Gobierno que indique las medidas adoptadas para garantizar que el acceso a las bodegas o a las cubiertas de carga de los buques se efectúa de una forma que esté de conformidad con las disposiciones de este artículo.**

Artículo 21. La Comisión ha tomado nota de las disposiciones de los artículos 47 a 49 del Decreto núm. 9036 citadas por el Gobierno, en su memoria para el periodo que finalizó el 30 de junio de 1993, como las disposiciones que dan efecto a este artículo del Convenio. Toma nota de que los artículos citados prevén medidas de protección de algunas máquinas o de partes y dispositivos que pueden ser peligrosos. **Ruega al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para que todo aparejo de izado y todas las piezas del equipo accesorio y de manipulación, así como toda eslinga o dispositivo elevador que forme parte integrante de la carga, estén de conformidad con las disposiciones del Convenio.**

Artículos 22, 23, 24 y 25. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere, en su memoria para el periodo que finalizó el 30 de junio de 1993, a la certificación de las máquinas, incluidos los aparejos de izado, realizada por el control técnico de los órganos asesores como medida de carácter general que garantiza la solidez y el buen funcionamiento de los aparejos de izado. Sin embargo, estos artículos del Convenio prevén diversas medidas a fin de garantizar la utilización de aparatos y accesorios sin peligro ni riesgo para los trabajadores: prueba de todo aparejo de izado y de todo equipo accesorio de manipulación (cada cinco años en los buques); examen en profundidad (al menos una vez cada doce meses); e inspección antes de cada utilización. **La Comisión ruega al Gobierno que indique las disposiciones que establecen que las medidas antes mencionadas se aplicarán a todos los aparejos de izado, en los puertos y en los buques, así como a todos los equipos accesorios de manipulación.**

Artículo 30. La Comisión toma nota de que el artículo 43 del Decreto núm. 9036 al que se refiere el Gobierno no tiene relación con la fijación de cargas a un aparejo de izado. **Ruega al Gobierno que indique las disposiciones relativas a la fijación de cargas a los aparejos de izado.**

Artículo 34. **La Comisión ruega al Gobierno que le transmita una copia de las consignas en relación con la utilización de material de protección individual a las que se refiere en su memoria para el periodo que finalizó el 30 de junio de 1993.**

Artículo 35. En relación a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el artículo 147 del Código del Trabajo rige la evacuación de los heridos y enfermos que se puedan transportar, y que no puedan ser tratados con los medios de los que disponga el empleador. Toma nota de que el Gobierno también se refiere en sus memorias a los decretos núms. 9033 y 9034 mencionados en el párrafo 2 *supra*. **La Comisión ruega al Gobierno que indique las medidas adoptadas, en virtud de los textos mencionados, o de otras formas, para garantizar que para administrar los primeros auxilios se dispone de medios suficientes, y especialmente de personal con formación.**

Artículo 37, párrafo 1. La Comisión recuerda que según esta disposición del Convenio se deberán crear comisiones de seguridad e higiene compuestas por representantes de los empleadores y de los trabajadores en todos los puertos donde se emplea a un gran número de trabajadores. **Recordando la declaración del Gobierno según la cual las comisiones de seguridad e higiene previstas por la ley no han sido creadas, la Comisión le ruega que indique las medidas adoptadas para garantizar la formación de estas comisiones en los puertos que tengan un número importante de trabajadores.**

Artículo 38, párrafo 1. El Gobierno indica en su memoria que a falta de comisiones de seguridad e higiene sus funciones en materia de instrucción y de formación se confían a un agente especializado en este ámbito a nivel de empresa. **La Comisión ruega al Gobierno que le comunique información sobre las actividades de estos agentes.**

Artículo 39. La Comisión toma nota de que el artículo 61 de la Ley núm. 004/86, de 25 de febrero de 1986, por la que se crea el código de seguridad social solo da efecto a este artículo del Convenio de forma parcial. **Ruega al Gobierno que indique las disposiciones que garantizan su aplicación a las enfermedades profesionales.**

Artículo 41, párrafo 1, a). En relación a sus comentarios anteriores, la Comisión toma nota de que el Gobierno se refiere al Decreto núm. 9036, de 10 de diciembre de 1986, como el texto que establece las obligaciones de carácter general de las personas y organismos interesados en lo que respecta a los trabajos portuarios (considerando el puerto como cualquier empresa industrial) así como del comentario realizado al mismo tiempo por este respecto a que no se han adoptado medidas específicas para los trabajos portuarios. **La Comisión ruega al Gobierno que indique las medidas adoptadas o previstas para precisar las obligaciones específicas de las personas y organismos interesados en los trabajos portuarios.**

A falta de información sobre la aplicación de las disposiciones siguientes, la Comisión ruega al Gobierno que indique las medidas específicas que dan efecto a estas disposiciones del Convenio:

- **Artículo 9, párrafos 1 y 2.** Medidas de seguridad a adoptar (alumbrado y señalamiento) en caso de obstáculos peligrosos.
- **Artículo 10, párrafos 1 y 2.** Mantenimiento de las superficies utilizadas para el tránsito de vehículos o para el apilamiento de mercancías y precauciones a adoptar durante el apilamiento.
- **Artículo 11, párrafos 1 y 2.** Anchura de los pasillos y pasillos separados para el tránsito de peatones.
- **Artículo 16, párrafos 1 y 2.** Seguridad del transporte para ir a un buque por mar o desde un buque a otro lugar, y seguridad del embarque y desembarque; seguridad del transporte por tierra hasta un lugar de trabajo o de regreso de este.
- **Artículo 18, párrafos 1, 2, 3, 4 y 5.** Reglamentación sobre los cuarteles.
- **Artículo 19, párrafos 1 y 2.** Protección de las aberturas de los puentes; cierre de las bocas de escotillas cuando estas ya no se utilizan.
- **Artículo 20, párrafos 1, 2, 3 y 4.** Medidas de seguridad a adoptar cuando se utilizan vehículos a motor en la bodega; fijación de los cuarteles de escotilla; reglamentación en materia de ventilación; medios de evacuación sin peligro de las tobas durante la carga o descarga seca a granel.
- **Artículo 26, párrafos 1, 2 y 3.** Reconocimiento mutuo de las disposiciones tomadas por los Miembros en lo que concierne a las pruebas y exámenes.
- **Artículo 27, párrafos 1, 2 y 3.** Indicación de las cargas máximas en la utilización de los aparejos de izado.
- **Artículo 28.** Planes de utilización de los aparejos.
- **Artículo 29.** Resistencia y construcción de bateas o paletas de contención de carga.
- **Artículo 31, párrafos 1 y 2.** Disposición y funcionamiento de las estaciones terminales de contenedores de carga y organización del trabajo en estas terminales.

- Artículo 38, párrafo 2. *Edad mínima límite para encargarse del funcionamiento de los aparatos de izado.*

La Comisión espera firmemente que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

República de Moldova

Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152) (ratificación: 2007)

Marco legislativo y reglamentario que da efecto al Convenio. En sus comentarios anteriores, al tiempo que tomaba nota de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (RM núm. 186-XVI, de 10 de julio de 2008), así como de las normas de seguridad para el trabajo a bordo de buques de navegación interior, la Comisión había pedido al Gobierno que indicase cuáles eran las disposiciones legislativas y reglamentarias que dan efecto a cada artículo del Convenio. El Gobierno declara que, en virtud del artículo 20 de la Ley núm. 595/1999 relativa a los tratados internacionales de la República de Moldova, las disposiciones de los tratados internacionales que, por su formulación, son susceptibles de aplicarse sin requerir la adopción de normas especiales son ejecutivas y aplicables directamente en el sistema judicial de la República de Moldova. Según el Gobierno, dado que el Ministerio de Economía e Infraestructura aprobó el 18 de diciembre de 2018, mediante la orden núm. 604, las listas de verificación relativas a los ámbitos de control de la Agencia Naval, incluida la lista de verificación en materia de salud y seguridad de las operaciones en la zona portuaria, son aplicables directamente los artículos 9, 1) y 2); 10, 1); 11, 1) y 2); 12; 13, 1) y 2); 13, 4); 15; 16; 17, 1); 18, 1), 2), 3) y 4); 22; 23; 24; 27 y 38 del Convenio. El Gobierno señala asimismo que se están aprobando medidas destinadas a comprobar la aplicación efectiva de dichos artículos del Convenio. **Al tiempo que toma nota de que el Gobierno indica que determinados artículos del Convenio son aplicables directamente en virtud de la orden núm. 604, la Comisión observa que en términos generales la información facilitada en la memoria es insuficiente, ya que no permite evaluar el efecto dado a numerosas disposiciones del Convenio. La Comisión recuerda la necesidad de aportar información más específica indicando las disposiciones de la legislación o la normativa nacional que dan efecto a cada artículo del Convenio. La Comisión confía en que el Gobierno tome todas las medidas necesarias para añadir dicha información en su próxima memoria, incluida la información sobre las medidas dirigidas a garantizar la aplicación efectiva de los artículos del Convenio a los que se refiere el Gobierno. En este sentido, la Comisión remite a la lista, que figura más adelante, de las disposiciones para las cuales pide información complementaria sobre las medidas adoptadas para darles efecto.**

Por otra parte, habida cuenta de la importancia del puerto de Giurgiulesti, la Comisión había pedido al Gobierno que transmitiese un ejemplar de la normativa de seguridad del Puerto Franco Internacional de Giurgiulesti, así como de toda otra reglamentación o norma aplicable a los empleadores y los trabajadores. A este respecto, la Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual la Agencia Naval está elaborando un conjunto de normas a nivel departamental, en especial la normativa del complejo portuario de Giurgiulesti y la normativa de la capitanía del puerto de Giurgiulesti. **La Comisión pide al Gobierno que transmita un ejemplar de estas normativas, a ser posible, en uno de los idiomas de trabajo de la Oficina.**

Artículo 1 del Convenio. Trabajos portuarios. En sus comentarios anteriores, la Comisión había pedido al Gobierno que proporcionase información sobre la manera en que se había consultado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas a la hora de elaborar la definición de «trabajos portuarios». La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, por el momento, no se ha constituido organización de empleadores portuarios alguna. El Gobierno apunta que, de conformidad con la Ley núm. 239/2008 sobre la Transparencia del Proceso de Toma de Decisiones, la consulta pública es obligatoria durante todo el proceso de elaboración y aprobación de textos normativos técnicos, o de toda otra normativa. **La Comisión espera que en el futuro el Gobierno pueda indicar la manera en que se ha consultado a las organizaciones de trabajadores interesadas y, si las hubiese, a las organizaciones de empleadores a la hora de elaborar o revisar la definición de «trabajos portuarios».**

Artículo 5, párrafo 1. Responsabilidad de asegurar que se cumplan las medidas a que se refiere el párrafo 1 del artículo 4. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de la indicación de que en el artículo 10, 1), de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional se establece que el empleador deberá tomar las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, y había pedido al Gobierno que facilitase información adicional acerca de la legislación nacional que determine sobre qué personas recae la responsabilidad de asegurar que se cumplan las medidas a que se refiere el artículo 4 del Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que dicha ley se llevó a ejecución mediante la decisión gubernamental núm. 95, de 5 de febrero de 2009. **La Comisión pide al Gobierno que transmita un ejemplar de la decisión gubernamental núm. 95, de 5 de febrero de 2009, indicando las disposiciones pertinentes que determinan las personas sobre las que recae la responsabilidad de asegurar que se cumplan las medidas a que se refiere el artículo 4 del Convenio.**

Artículo 6, párrafo 1. Medidas para garantizar la seguridad de los trabajadores portuarios. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual las funciones de control en el ámbito de la seguridad

dentro del complejo portuario de Giurgiulesti recaen actualmente en la Agencia Naval, que ha previsto llevar a cabo campañas informativas periódicas sobre la seguridad en zonas portuarias. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre las campañas informativas periódicas sobre la seguridad en todos los trabajos portuarios del país.**

Artículo 7, párrafo 2. Establecimiento de una estrecha colaboración entre los empleadores y los trabajadores. La Comisión había tomado nota de que se había establecido un comité sindical con el fin de dar efecto a las disposiciones del Convenio. Sin embargo, la Comisión toma nota de que, en su última memoria, el Gobierno indica que aún no se ha creado ninguna organización de empleadores del complejo portuario de Giurgiulesti. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los comités sindicales, o todo otro mecanismo que se establezca en los puertos del país, incluido el puerto de Giurgiulesti, para garantizar la plena colaboración y consulta entre los empleadores y los trabajadores, de conformidad con las medidas contempladas en el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio.**

Artículo 14. Instalación, construcción, operación y mantenimiento de equipos eléctricos. La Comisión toma nota de la indicación según la cual, con arreglo a la Ley núm. 174 sobre Energía, de 21 de septiembre de 2017, la Agencia Nacional de Regulación de la Energía, en calidad de entidad responsable de la supervisión de la energía del Estado, se encarga de elaborar y aprobar la normativa relativa al funcionamiento de las centrales y redes eléctricas, así como de las instalaciones eléctricas de los consumidores finales. A este respecto, en 2019, la Agencia Nacional publicó en su sitio web el proyecto de normas de funcionamiento de instalaciones eléctricas y el proyecto de normas de seguridad para el funcionamiento de instalaciones eléctricas con el fin de someterlos a consulta pública. **La Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre la entrada en vigor de este nuevo marco normativo y que indique cuáles son las principales disposiciones que dan efecto a este artículo del Convenio.**

Artículo 15. Medios de acceso al buque correctamente instalados y sujetos cuando se lleven a cabo operaciones de carga o descarga. La Comisión toma nota de la indicación según la cual, en el complejo portuario de Giurgiulesti, existen pasamanos, medios de acceso especiales y escaleras con niveles para acceder a los buques. **La Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas para asegurar que haya medios de acceso que ofrezcan garantías de seguridad en todos los puertos del país cuando se cargue o descargue un buque atracado a un muelle o a otro buque.**

Artículo 16. Medidas adecuadas que han de tomarse cuando los trabajadores tengan que embarcar para ir a un buque o desde un buque a otro lugar, o haya que transportar trabajadores, por tierra, hasta un lugar de trabajo o de regreso de este, para garantizar su embarque, transporte y desembarque en buenas condiciones de seguridad. La Comisión toma nota de la indicación según la cual la Agencia Naval está elaborando un conjunto de normas a nivel departamental, incluidas las normas relativas al complejo de Giurgiulesti, que va a abarcar disposiciones relativas a la seguridad del transporte en la zona portuaria, así como en el perímetro marítimo del puerto. Una vez que se hayan aprobado de conformidad con los procedimientos jurídicos, el Gobierno enviará un ejemplar de estas normas a la Oficina. **La Comisión pide al Gobierno que transmita un ejemplar de las normas, cuando se hayan aprobado, y que indique las principales medidas que dan efecto a este artículo del Convenio.**

Artículo 17. Acceso a la bodega o a la cubierta del buque. La Comisión toma nota de la indicación según la cual la Agencia Naval está considerando la posibilidad de elaborar normas técnicas sobre otros medios de acceso, como lo exige el párrafo 1, b). **La Comisión pide al Gobierno que comunique toda novedad que se produzca a este respecto y espera que pueda indicar la manera en que la autoridad competente determina la aceptabilidad de los medios de acceso a la bodega o a la cubierta de un buque, lo que daría pleno efecto a este artículo del Convenio.**

Artículo 34. Puesta a disposición y uso de equipos de protección personal. Obligación de cuidado del equipo y las prendas de protección personal y de mantenerlos en buen estado de conservación. La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que se exige el uso de equipo y prendas de protección personal a todos los trabajadores que se ocupen de la manipulación de cargas en el puerto, trabajos de construcción portuaria y otros trabajos que requieran presencia física en la zona operativa del puerto. La Comisión toma nota asimismo de la indicación según la cual la Agencia Naval está elaborando una serie de normas para los puertos. **La Comisión pide al Gobierno que indique cuál es el texto legislativo o normativo en el que se establecen las circunstancias en que se exige la puesta a disposición y la mantención adecuada del equipo y prendas de protección personal por parte del empleador, y la utilización adecuada y el cuidado de tales equipos y prendas de protección personal por parte de los trabajadores. En caso de que no lo haya, la Comisión alienta al Gobierno a tomar las medidas necesarias para que la Agencia Naval apruebe un texto normativo con vistas a dar pleno efecto a este artículo del Convenio.**

Artículo 38, párrafo 1. Instrucción o formación adecuada. La Comisión toma nota de la indicación según la cual los trabajadores del puerto fluvial de Ungheni y todos los agentes económicos del Puerto Franco Internacional de Giurgiulesti deben, una vez al mes o cada vez que se estime apropiado, seguir unas clases y demostrar sus conocimientos en lo relativo a sus funciones y el equipo que utilizan. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre el contenido de las clases a las que se hace referencia y que se dan en los puertos de Ungheni y Giurgiulesti, y que indique en qué medida se imparte esta formación o**

instrucción previa acerca de los riesgos y las precauciones que deben tomarse con respecto a los trabajadores empleados en los trabajos portuarios del país.

Al no haberse facilitado información alguna sobre su aplicación, la Comisión pide al Gobierno nuevamente que proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas o que prevé adoptar, en la legislación y en la práctica, para dar pleno efecto a las siguientes disposiciones del Convenio:

- **Artículo 6, párrafo 2. Consultas a los trabajadores sobre los procedimientos de trabajo.**
- **Artículo 7, párrafo 1. Disposiciones en las que se establece que la autoridad competente deberá actuar en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.**
- **Artículo 8. Medidas tendientes a proteger a los trabajadores frente a riesgos para la salud distintos de los gases peligrosos.**
- **Artículo 9. Medidas de seguridad relativas al alumbrado y la señalización de obstáculos peligrosos.**
- **Artículo 10. Superficies utilizadas para el tránsito de vehículos o para el apilamiento de mercancías en condiciones seguras.**
- **Artículo 11. Pasillos de anchura adecuada y pasillos separados para el tránsito de peatones.**
- **Artículo 12. Medios convenientes y adecuados de lucha contra incendios.**
- **Artículo 13, párrafos 1 a 3 y 5 a 6. Protección eficaz de todas las partes peligrosas de una máquina; posibilidad de cortar el suministro de energía de cualquier máquina en caso de urgencia; adopción de medidas de protección cuando se realizan trabajos de limpieza, mantenimiento o reparación; precauciones adecuadas en caso de que se quite un resguardo.**
- **Artículo 19. Protección en las aberturas de los puentes.**
- **Artículo 20. Adopción de medidas de seguridad cuando funcionen vehículos a motor en las bodegas; fijación de los cuarteles de escotillas para evitar su deslizamiento; sistemas de renovación del aire; adopción de medidas adecuadas que permitan medios de evacuación de una tolva a bordo del buque cuando se cargue o descargue carga seca a granel.**
- **Artículo 21. Diseño de aparejo de izado y de todas las piezas del equipo accesorio de manipulación, así como de toda eslinga o dispositivo elevador.**
- **Artículo 22, párrafos 3 y 4. Obligación de someter a prueba con periodicidad el equipo de izado de muelle y de certificar el equipo de izado y las piezas del equipo accesorio de manipulación.**
- **Artículo 24. Inspección del equipo accesorio de manipulación y de las eslingas.**
- **Artículo 25. Registros de los aparejos de izado y del equipo accesorio de manipulación.**
- **Artículo 26. Reconocimiento mutuo de las disposiciones relativas a las pruebas y exámenes.**
- **Artículo 31. Funcionamiento y disposición de las estaciones terminales de contenedores de carga y organización del trabajo en tales terminales.**
- **Artículo 32. Manipulación, almacenamiento y estibaje de mercancías peligrosas, de acuerdo con los requisitos que al respecto establezcan los reglamentos internacionales relativos al transporte de mercancías peligrosas; medidas tendientes a prevenir la exposición de los trabajadores a sustancias o a atmósferas nocivas.**
- **Artículo 35. Evacuación de heridos.**
- **Artículo 36, párrafo 3. Exámenes médicos sin que ocasionen gasto alguno al trabajador y carácter confidencial de las comprobaciones hechas con ocasión de tales exámenes.**
- **Artículo 37. Comisiones de seguridad e higiene.**
- **Artículo 38, párrafo 2. Obligación de que las personas encargadas del funcionamiento de los aparejos de izado y de otros aparatos de manipulación de carga sean mayores de 18 años.**
- **Artículo 39. Notificación de accidentes del trabajo.**
- **Artículo 40. Normativa relativa a las instalaciones sanitarias y de aseo adecuadas.**
- **Artículo 41. Especificación de las obligaciones, en materia de higiene y seguridad del trabajo, y establecimiento de sanciones adecuadas.**

Parte V del formulario de memoria. Aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno según la cual se cuenta con diversos órganos administrativos para la puesta en práctica parcial del Convenio: la Agencia Naval, que se encarga del control de la seguridad en el trabajo dentro del complejo portuario de Giurgiulesti; la Inspección Nacional del Trabajo, que se ocupa de investigar acerca de los accidentes del trabajo y de las recomendaciones en materia de seguridad laboral; los ministerios competentes, que se aseguran de que se realice una consulta pública que comprenda a los trabajadores portuarios, y de la transparencia del proceso de toma de decisiones; y los agentes económicos, quienes se encargan de la formación periódica y el control de conocimientos en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo en la zona portuaria. **La Comisión pide al Gobierno que siga comunicando información**

sobre la manera en que se aplica el Convenio en el país, y en especial que facilite información sobre el número de trabajadores portuarios amparados por la legislación, el número y la naturaleza de las infracciones observadas y el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales notificados.

Textos legislativos y normativos que dan efecto al Convenio. En términos generales, la Comisión constata que el Gobierno no le hace llegar ejemplares de los textos legislativos y normativos que dan efecto al Convenio y que menciona en su memoria. **Remitiendo a sus comentarios anteriores, la Comisión pide al Gobierno que transmita un ejemplar de los textos mencionados y de todo otro texto pertinente en lo relativo a la seguridad y la salud en el ámbito de los trabajos portuarios, y en particular las normas de seguridad para el trabajo a bordo de buques de navegación interior (que cita en sus memorias anteriores), la orden núm. 604, aprobada el 18 de diciembre de 2018 por el Ministerio de Economía e Infraestructura, y la Decisión gubernamental núm. 95, de 5 de febrero de 2009, por la que se lleva a ejecución la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional, así como los diversos textos normativos en proceso de elaboración mencionados en el presente comentario, a ser posible, en uno de los idiomas de trabajo de la Oficina.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2024.]

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 32** (Chile, China, China: Región Administrativa Especial de Hong Kong, Croacia, Kirguistán, Singapur); el **Convenio núm. 137** (Costa Rica, Cuba, Egipto, Finlandia); el **Convenio núm. 152** (Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, Finlandia, Montenegro).

Informaciones adicionales recibidas en 2020 a las memorias de 2019

Los siguiente Estados Miembros han proporcionado informaciones adicionales en 2020. Sin embargo, su examen por parte de la CEACR no ha dado lugar a una modificación de los comentarios de la CEACR adoptados en 2019: **Convenio núm. 32** (Canadá); **Convenio núm. 137** (Francia); **Convenio núm. 152** (Francia).

Pueblos indígenas y tribales

Brasil

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) (ratificación: 2002)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), recibidas el 31 de octubre de 2020. La Comisión observa que, además de comunicar informaciones relativas a cuestiones ya planteadas por la Comisión en sus comentarios anteriores, la CUT se refiere al impacto de la pandemia de COVID-19 en los pueblos indígenas. La CUT alega que, como resultado de las desigualdades raciales y socioeconómicas, y la falta de asistencia del Estado, los pueblos indígenas, en particular las comunidades Quilombolas y los pueblos indígenas aislados o de contacto reciente, se encuentran en una situación de gran vulnerabilidad y de riesgo agravado ante los efectos de la COVID-19.

La Comisión toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la CUT relativas al impacto de la COVID, recibida el 4 de diciembre de 2020. Teniendo en cuenta que dicha respuesta ha sido recibida demasiado tarde para ser examinada por la Comisión en su actual reunión, la Comisión se propone examinar ambas comunicaciones oportunamente. **Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que envíe su respuesta a las restantes observaciones presentadas por la CUT.**

Por otra parte, la Comisión reitera los comentarios adoptados en 2019 que se reproducen a continuación.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 2 de septiembre de 2019 que contienen comentarios generales sobre la aplicación del Convenio; de las observaciones conjuntas de la OIE y de la Confederación Nacional de la Industria (CNI), recibidas el 31 de agosto de 2018; de las observaciones de la Confederación Nacional de Carreras Típicas del Estado (CONACATE), recibidas el 28 de agosto de 2017, y de las observaciones de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), recibidas el 23 de marzo de 2017, que incluyen el informe de la Coordinadora de las Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica (COICA) acerca de la aplicación del Convenio en varios países.

Reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución. Derechos de las comunidades quilombolas sobre tierras tradicionalmente ocupadas. Centro espacial de lanzamiento de Alcántara. Desde hace varios años, la Comisión examina la cuestión del impacto del establecimiento del Centro de Lanzamientos de Alcántara (CLA) y del Centro Espacial Alcántara (CEA) en los derechos de las comunidades quilombolas de Alcántara. La Comisión toma nota que, en su 337.^a reunión, el Consejo de Administración declaró admisible la reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Sindicato de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales de Alcántara (STTR) y el Sindicato de los Trabajadores y Trabajadoras en la Agricultura Familiar de Alcántara (SINTRAF), en la que se alega el incumplimiento por parte del Brasil del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). La Comisión observa que las alegaciones contenidas en la reclamación se refieren a las consecuencias de la ampliación de la zona del centro de lanzamiento espacial de Alcántara en los derechos de las comunidades quilombolas y las tierras que ocupan tradicionalmente. **De conformidad con su práctica habitual, la Comisión decide suspender el examen de esta cuestión hasta que el Consejo de Administración adopte su informe sobre la reclamación.**

Artículo 3 del Convenio. Derechos humanos. La Comisión observa que ciertos órganos de las Naciones Unidas y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) han expresado su preocupación en los últimos años por la situación de conflictividad vinculada con las reivindicaciones de tierras, las amenazas, las violaciones de los derechos y de la integridad de los pueblos indígenas en el Brasil. La Comisión toma nota del comunicado conjunto de tres Relatores Especiales de las Naciones Unidas y un Relator de la CIDH titulado «Derechos de los pueblos indígenas y del ambiente bajo ataque en el Brasil, advierten expertos de la ONU y la CIDH» de 8 de junio de 2017. Los expertos declararon que «En los últimos 15 años, el Brasil ha visto el mayor número de asesinatos de defensores del medio ambiente y de la tierra de cualquier país del mundo. [...] Los pueblos indígenas están especialmente en riesgo.». La Comisión observa que en las observaciones preliminares de 12 de noviembre de 2018 de su visita a el Brasil, la CIDH subrayó que, una de las principales problemáticas asociadas a los conflictos de tierras y a los desplazamientos forzados tiene que ver con los hostigamientos, amenazas, así como asesinatos en contra de estas personas. La CIDH observó con preocupación que la impunidad con relación a estos hechos de violencia rural contribuye a la perpetuación e incremento de la misma. Asimismo, en su visita a Mato Grosso del Sur, la CIDH pudo constatar que la grave situación humanitaria que sufren los pueblos Guaraní y Kaiowá se derivan, en gran medida, de la vulneración de sus derechos a la tierra. La CIDH visitó la tierra indígena Dorados-Amambaipaguá y recibió información de las víctimas de la denominada «Masacre de Caarapó», en la cual fue asesinado una persona y otras seis personas miembros de dichos pueblos resultaron heridas. También fue informada que los ataques armados realizados por milicias son frecuentes.

La Comisión también toma nota que la CIDH adoptó el 29 de septiembre de 2019 medidas cautelares en beneficio de miembros de la comunidad Guyraroká del pueblo indígena Guaraní Kaiowá, considerando

que la información presentada demuestra *prima facie* que las familias de dicha comunidad se encuentran en una situación de gravedad y urgencia, puesto que sus derechos a la vida e integridad personal están en serio riesgo. La CIDH se basa en informaciones sobre una situación que refleja una alta conflictividad entre los miembros de la comunidad y los denominados terratenientes y las amenazas de muerte (resolución núm. 47/2009, medida cautelar núm. 458-19).

La Comisión expresa su **preocupación** por estas informaciones. ***La Comisión insta al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida, la integridad física y psicológica, así como los derechos garantizados a los pueblos indígenas y tribales por el Convenio. La Comisión considera que los pueblos indígenas y tribales solo pueden hacer valer sus derechos, en particular en materia de posesión y de propiedad de tierras que tradicionalmente ocupan, si se adoptan las medidas adecuadas para garantizar un clima desprovisto de violencia, presiones, temores y amenazas de toda índole.***

Artículos 6, 7, 15 y 16. Consultas. La Comisión se refirió anteriormente al proceso de regulación del derecho a la consulta de los pueblos indígenas y quilombolas iniciado en 2012. El Gobierno indicó a este respecto que el proceso de negociación con los pueblos interesados había encontrado ciertas dificultades y que la Secretaría General de la Presidencia estaba tratando de restablecer el diálogo. El Gobierno estudiaba la posibilidad de proponer, sobre la base de un caso práctico, un posible mecanismo de consulta. La Comisión también tomó nota que la CNI y la OIE habían subrayado que la falta de un reglamento sobre la consulta, conforme a lo dispuesto en el Convenio, creaba inseguridad jurídica para las empresas.

En su memoria, el Gobierno indica que en los últimos años varios pueblos indígenas han tomado iniciativas en esta materia, indicando al Estado cómo desean ser consultados. En este contexto, han desarrollado sus propios protocolos de consulta previa, en los que formalizan la diversidad de procedimientos adecuados para la construcción de un diálogo que les permita participar efectivamente en los procesos de toma de decisiones que puedan afectar sus vidas, derechos o territorios. El Gobierno se refiere en particular al apoyo brindado por la Fundación Nacional del Indio (FUNAI) para la elaboración de protocolos de consulta de los pueblos indígenas del Xingu en 2016, del pueblo indígena Krenak en 2018, y del pueblo Tupiniquim en 2018, así como en los debates en curso en el Consejo Indígena de Roraima (CIR). A este respecto, la Comisión observa, según la información disponible en el sitio web del Ministerio Público, que otras comunidades han adoptado este tipo de protocolos. Además, el Gobierno indica en relación con las políticas, programas, acciones y proyectos concernientes a la asistencia social de los pueblos indígenas, que la FUNAI está intensificando sus esfuerzos para firmar acuerdos con las instituciones proveedoras a fin de garantizar el respeto de las especificidades culturales y sociales de esos pueblos y el respeto de su derecho a la consulta libre, previa e informada, cuando proceda.

El Gobierno también informa que hay una creciente demanda de infraestructuras por parte de las comunidades indígenas (electricidad, recolección y distribución de agua, o construcción de carreteras). A este respecto, la FUNAI vela por que todas las acciones, actividades o proyectos respeten el derecho a la consulta libre, previa e informada, de modo que las relaciones entre el Estado brasileño y las comunidades indígenas no se verticalicen. El Gobierno señala que la FUNAI, a través de sus unidades descentralizadas, proporciona apoyo técnico, logístico y a veces financiero a los organismos asociados y a los municipios dentro de cuya jurisdicción se encuentran las tierras indígenas para organizar las reuniones necesarias.

La Comisión saluda la elaboración de protocolos de consulta específicos para determinados pueblos indígenas y el papel desplegado por la FUNAI al respecto. ***La Comisión pide al Gobierno que proporcione información complementaria sobre el estatus de dichos protocolos y que indique cómo se garantiza en la práctica que dichos protocolos se apliquen de manera sistemática y coordinada en todo el país cada vez que se prevé la adopción de medidas administrativas o legislativas susceptibles de afectar a los pueblos indígenas y tribales directamente. Asimismo, la Comisión alienta al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos con miras a la adopción de un marco reglamentario para la consulta que proporcione a los pueblos indígenas y quilombolas un mecanismo adecuado para garantizar su derecho a ser consultados y a participar efectivamente cuando se contemplen medidas legislativas o administrativas que puedan afectarles directamente, y a efectos de propiciar mayor seguridad jurídica a todos los protagonistas. La Comisión recuerda la necesidad de consultar a los pueblos indígenas y los quilombolas en este proceso y de permitirles participar plenamente a través de sus instituciones representativas a fin de poder expresar sus opiniones e influir en el resultado final del proceso. La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre los procesos de consulta llevados a cabo, incluidos los emprendidos en base a los protocolos de consulta elaborados por las diversas comunidades indígenas, y sobre sus resultados.***

Artículo 14. Tierras. La Comisión recuerda que los dos órganos encargados de la identificación, demarcación de tierras y la expedición de los títulos de propiedad son la FUNAI, en el caso de las tierras ocupadas tradicionalmente por los pueblos indígenas, y el Instituto Nacional de Colonización y Reforma Agraria (INCRA), en el caso de las tierras ocupadas tradicionalmente por los Quilombolas. El procedimiento se rige por los decretos núms. 1775/96 y 4887/03, respectivamente. El Gobierno describe las diversas etapas del procedimiento, entre ellas: la solicitud de apertura de un procedimiento administrativo de regularización; la preparación de un estudio de área (que contiene elementos antropológicos, históricos, cartográficos, de propiedad territorial, y ambientales); la declaración de límites; la fase contradictoria; la demarcación física; la

publicación de la orden de reconocimiento que establece los límites del territorio; el registro y la concesión de títulos de propiedad colectiva a la comunidad por decreto. La Comisión toma nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno sobre los procedimientos de demarcación de tierras en los estados de Mato Grosso y Rio Grande do Sul. Señala que en el estado de Rio Grande do Sul, de los 48 procedimientos, 20 han dado lugar a la regularización y 28 están en curso (en la etapa de estudio, declaración o delimitación). En cuanto al estado de Mato Grosso, de los 50 procedimientos, 24 ha dado lugar a la regularización y 26 están pendientes. La Comisión también observa, según la información disponible en el sitio web de la FUNAI, que se han regularizado 440 tierras en todo el país. Además, se identificaron los límites de 43 tierras, se declararon 75 y se registraron nueve tierras con sus límites. Finalmente, para 116 tierras, el proceso se encuentra en la fase del estudio.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CONACATE se refiere a la propuesta de enmienda de la Constitución (PEC) núm. 215/2000 que está siendo examinada por el Congreso Nacional, que tiene por objeto otorgar al Congreso Nacional la competencia exclusiva para aprobar la demarcación de las tierras tradicionalmente ocupadas por los pueblos indígenas y para ratificar las demarcaciones ya homologadas. La CONACATE afirma que la decisión final sobre cualquier nueva demarcación de tierras indígenas ya no sería responsabilidad del ministerio pertinente, sino que sería tomada por el Congreso, en el que los sectores agroindustriales están ampliamente representados.

La Comisión también observa, según la información disponible en el sitio web del Supremo Tribunal Federal (STF), que en septiembre de 2019, la FUNAI interpuso un recurso extraordinario (RE) 1.017.365/SC ante el STF, sobre la cuestión del «marco temporal». El marco temporal es un enfoque adoptado por algunas jurisdicciones, según el cual solo las tierras ocupadas efectivamente el 5 de octubre de 1988, fecha de promulgación de la Constitución, pueden ser reconocidas como ocupadas tradicionalmente por los pueblos indígenas. El STF reconoció la repercusión general de la cuestión constitucional tratada en el caso, que aguarda decisión final que tendrá fuerza obligatoria (vinculante) en todas las instancias del Poder Judicial. Además, la Comisión observa, a partir de la información disponible en el sitio web del Congreso, que en 2019 se adoptaron dos medidas provisionales para transferir la competencia de identificar, delimitar, demarcar y registrar las tierras indígenas de la FUNAI al Ministerio de Agricultura, Ganadería y Abastecimiento (MP 870/2019 y MP 886/2019). La primera medida fue rechazada por el Congreso Nacional y la segunda fue considerada inconstitucional por el STF.

La Comisión toma nota de que en sus observaciones preliminares de 12 de noviembre de 2018 sobre su visita a el Brasil, la CIDH recibió «diversos relatos de las diversas dificultades y de los largos plazos para que los pueblos indígenas puedan acceder a la propiedad de territorios. Dichas dificultades hacen que las tierras de propiedad estatal destinadas a estos grupos sean objeto de ocupación por terratenientes y empresas extractivistas privadas, lo que genera conflictos, tales como, desalojos, desplazamientos, invasiones y otras diversas formas de violencias». Asimismo, la CIDH observa con preocupación el debilitamiento en años recientes de instituciones tales como la FUNAI.

La Comisión recuerda que, de conformidad con el *artículo 14* del Convenio, los derechos de propiedad y posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan deben reconocerse a los pueblos indígenas y tribales. Además, deben adoptarse medidas en los casos apropiados para salvaguardar el derecho de esos pueblos a utilizar tierras que no estén ocupadas exclusivamente por ellos, pero a las que hayan tenido acceso tradicionalmente para sus actividades tradicionales y de subsistencia. A este respecto, la Comisión subrayó en su observación general de 2018 que el reconocimiento de la ocupación tradicional como fuente de derechos de propiedad y posesión es la piedra angular sobre la cual reposa el sistema de derechos sobre la tierra establecido por el Convenio. **La Comisión confía en que el Gobierno seguirá adoptando todas las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación del Convenio en lo que respecta a los derechos de posesión y propiedad de los pueblos indígenas y tribales sobre todas las tierras que ocupan tradicionalmente. La Comisión pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para dar seguimiento lo antes posible a los procedimientos pendientes ante la FUNAI en relación con la delimitación, demarcación y registro de las tierras indígenas y ante el INCRA en relación con las tierras tradicionalmente ocupadas por los quilombolas. En particular, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas en relación con la situación de los pueblos guaraní y kaiowa. Sírvese proporcionar información sobre los recursos y los medios humanos y materiales de que disponen la FUNAI y el INCRA para llevar a cabo su misión en cada etapa del procedimiento: estudios, delimitación, demarcación y registro de tierras.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno que reitera el contenido de su solicitud previa adoptada en 2019.

Guatemala

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) (ratificación: 1996)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.ª reunión (junio de 2020). La Comisión

procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) recibidas el 30 de agosto de 2019, y de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) recibidas el 2 de septiembre de 2019 que contienen comentarios generales sobre el Convenio. Asimismo, toma nota de las observaciones conjuntas del Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y de los Sindicatos Globales de Guatemala recibidas el 30 de septiembre de 2019, las cuales fueron elaboradas en conjunto con la Coordinación y Convergencia Nacional Maya Waquib' kej, la Asociación de Abogados y Notarios Mayas de Guatemala (NIM AJPU), la Asociación Sobrevivencia Cultural, Cultural Survival, Comité de Unidad Campesina (CUC), Alianza Política Sector de Mujeres (APSM), Colectivo Ecologista Madre Selva y Autoridades Ancestrales Maya, Garífuna y Xinca. La Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno a las observaciones de la OIE y del CACIF, así como a las observaciones del Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala, recibidas el 30 de octubre de 2019.

La Comisión también toma nota de las observaciones complementarias recibidas de parte del CACIF y de la OIE el 1.º de octubre de 2020. Por último, la Comisión toma nota de las observaciones del Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y de los Sindicatos Globales de Guatemala recibidas el 16 de octubre de 2020. **La Comisión pide al Gobierno que comunique sus observaciones al respecto.**

La Comisión observa que algunas de las informaciones comunicadas por el Gobierno se refieren a medidas tomadas en el marco de la crisis sanitaria y económica generada por la pandemia de COVID-19 para asesorar sobre sus derechos laborales y suministrar un apoyo económico a trabajadores de los pueblos indígenas. El Gobierno indica que al ser uno de los grupos vulnerables afectados por la situación, los pueblos indígenas se han beneficiado de acciones urgentes para atender sus necesidades económicas.

La Comisión observa que en sus observaciones complementarias el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala alegan que ciertas medidas tomadas por las autoridades en el marco de la pandemia —tal como la restricción a la libertad de movimiento— han afectado de manera desproporcionada la situación económica de comunidades indígenas campesinas. Las organizaciones sindicales alegan también que algunas comunidades indígenas no se han beneficiado de los protocolos sanitarios para combatir la COVID-19 o de medidas educativas como cursos por televisión a los cuales no tenían acceso. **La Comisión confía en que en el marco de las acciones que el Gobierno informa que viene adoptando se asegure que los pueblos indígenas gocen de la protección apropiada ante la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias.**

Artículos 2 y 33 del Convenio. Acción coordinada y sistemática. Institucionalidad y política nacional de pueblos indígenas. En comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de la instalación del Gabinete de Pueblos Indígenas e Interculturalidad y del proceso que llevaba a cabo para la construcción de la Política de Pueblos Indígenas e Interculturalidad. También tomó nota de las informaciones relativas a la inestabilidad institucional y a la falta de un marco legal sólido, de presupuesto y de personal para atender las demandas de los pueblos indígenas. Al respecto, la Comisión pidió al Gobierno que asegure la eficiente coordinación y sistematización de las acciones emprendidas por las distintas instituciones responsables de implementar los derechos previstos en el Convenio, definiendo su marco legal y asegurando los recursos necesarios.

La Comisión toma nota de que el Gobierno informa en su memoria sobre el establecimiento en enero de 2019 del Gabinete Específico de Desarrollo Social en lugar del Gabinete de Pueblos Indígenas e Interculturalidad. El nuevo Gabinete, integrado por el Vicepresidente de la República, tiene entre sus atribuciones orientar técnicamente en el diseño de políticas de desarrollo dirigidas a pueblos indígenas, coordinar el diseño y gestión de un plan de acción de pueblos indígenas e interculturalidad y apoyar en la construcción de una institucionalidad indígena. La Comisión toma nota de que el Gabinete estableció seis mesas temáticas dirigidas a las poblaciones con mayor exclusión y vulnerabilidad, entre las cuales la Mesa Temática sobre Pueblos Indígenas. Esta última contempla entre sus actividades mejorar los mecanismos de control de servicios que prestan las instituciones del Estado a los pueblos indígenas, promover gestiones para el desarrollo de procesos de consulta e impulsar y promover una agenda legislativa vinculada a los pueblos indígenas. La Comisión toma nota de las informaciones complementarias suministradas por el Gobierno en 2020, en las que indica que se trasladó la rectoría de la Mesa Temática sobre los Pueblos Indígenas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. También toma nota de las informaciones relativas a las actividades y reuniones llevadas a cabo por esta Mesa para el abordaje de las cuestiones relacionadas con los derechos de los pueblos indígenas (por ejemplo, en materia de derechos laborales; coordinación y capacitación lingüística al personal de las dependencias del Estado que prestan servicios públicos en las comunidades indígenas; y seguimiento del cumplimiento de sentencias judiciales). La Comisión observa asimismo que, cumpliendo con su mandato de coordinación y articulación interinstitucional, la Mesa Temática realizó un ejercicio orientador con sus integrantes para identificar ámbitos de intervención de acuerdo a las prioridades nacionales e indicadores enfocados a pueblos indígenas.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, el Movimiento Sindical y Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala señalan que existe una gran cantidad de instituciones y ventanillas

indígenas dispersas, débiles, inestables y con escasos recursos que afecta la posibilidad de políticas públicas eficientes a favor de los pueblos indígenas; y agregan que no se ha creado un mecanismo efectivo de participación de pueblos indígenas en ningún área de interés de los mismos.

La Comisión toma nota de los cambios introducidos en las instituciones competentes para atender los asuntos relativos a los pueblos cubiertos por el Convenio, y en particular el establecimiento de la Mesa Temática sobre Pueblos Indígenas dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **La Comisión confía en que el establecimiento de la Mesa Temática permitirá contar con un marco institucional sólido y estable en materia de pueblos indígenas. En este sentido, la Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas tomadas por la Mesa Temática sobre Pueblos indígenas para asegurar que las múltiples entidades responsables de las cuestiones que abarca el Convenio lleven a cabo una acción sistemática y coordinada, en cooperación con los pueblos indígenas. La Comisión pide nuevamente al Gobierno que comuniquen información precisa sobre los medios y recursos con los que cuentan la Mesa Temática sobre pueblos indígenas y las otras instituciones competentes en materia de pueblos indígenas para asegurar el cumplimiento de su mandato, así como informaciones sobre las evaluaciones realizadas sobre los resultados alcanzados a través de sus acciones.**

En relación con la construcción de la Política nacional de pueblos indígenas, el Gobierno indica que dicho proceso estuvo liderado por el Gabinete de Pueblos Indígenas y que actualmente su continuación está a cargo de la Mesa Temática de Pueblos Indígenas. En sus observaciones, el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales Guatemala indican que ni los pueblos indígenas ni los sindicatos han sido consultados sobre la propuesta de política. En respuesta a estas observaciones, el Gobierno indica que los pueblos indígenas han participado en la formulación de la Política desde 2014 a través de jornadas de consulta a las comunidades en diferentes lugares, para facilitar el acceso y participación del liderazgo local. Añade que para la convocatoria se buscó el apoyo de instituciones y organizaciones con presencia en las comunidades, tales como la Academia de Lenguas Mayas de Guatemala (ALMG), la Defensoría de la Mujer Indígena, las alcaldías indígenas y las organizaciones indígenas locales. En sus informaciones complementarias, el Gobierno indica que el tema del Proyecto de Política de Pueblos Indígenas e Interculturalidad 2019-2032 sigue en la agenda de la Mesa Temática que conformó un comité de seguimiento interinstitucional junto con miembros del Secretario General de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN). Sin embargo, las acciones quedaron en suspenso con la declaratoria de emergencia realizada en marzo de 2020 por la COVID-19.

La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando informaciones actualizadas sobre avances en el proceso de adopción de la Política de Pueblos Indígenas e Interculturalidad, indicando de manera específica cómo se ha asegurado la participación de los pueblos indígenas en el desarrollo de la política en todo el territorio nacional, cuáles han sido las aportaciones de dichos pueblos al contenido de dicho proyecto de política y cuándo está prevista su finalización.

Implementación de los Acuerdos de paz. En comentarios anteriores, la Comisión hizo referencia a varios compromisos establecidos en el Acuerdo sobre identidad y derechos humanos de los pueblos indígenas que es parte de los acuerdos de paz de 1996 que todavía seguían incumplidos, y pidió al Gobierno que proporcione informaciones sobre las medidas adoptadas para implementarlos. El Gobierno reitera que la Secretaría de la Paz es la encargada de dar seguimiento y coordinar el cumplimiento del Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, brindando además apoyo técnico, profesional y logístico. La Comisión toma nota de que, en sus observaciones para Guatemala de 2019, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas (CERD) reiteró su preocupación por los avances limitados en la implementación del Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas, así como por la falta de un enfoque de derechos humanos y género en la implementación del programa nacional de resarcimiento (CERD/C/GTM/CO/16-17). En las informaciones escritas transmitidas a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019, el Gobierno reafirmó su interés y compromiso irrestricto para dar continuidad a los compromisos del acuerdo que están pendientes o parcialmente cumplidos. **La Comisión pide al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para dar cumplimiento al Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, con la participación de los pueblos indígenas, y que informe sobre los progresos alcanzados al respecto, señalando los posibles obstáculos a su total implementación. La Comisión pide también al Gobierno que comuniquen información sobre las actividades del programa nacional de resarcimiento relacionadas a las víctimas del conflicto armado pertenecientes a pueblos indígenas.**

Artículo 3. Derechos humanos. En comentarios anteriores, la Comisión expresó su profunda preocupación por el notable aumento de actos de violencia y represión de la protesta social de pueblos indígenas, e instó firmemente al Gobierno a tomar medidas para investigar dichos actos de violencia e iniciar procedimientos judiciales para la identificación y correspondiente sanción de los autores. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno en relación al estado actual de las investigaciones llevadas a cabo por el Ministerio Público y los avances en los procedimientos penales relacionadas a cuatro asesinatos y atentados contra la integridad física de líderes y defensores de los pueblos indígenas. Toma nota asimismo de las informaciones proporcionadas por el Viceministerio de Seguridad del Ministerio de Gobernación en relación con los análisis de riesgos realizados por la División de Protección de Personas y

seguridad y las medidas de seguridad adoptadas para los familiares y personas cercanas a los líderes asesinados. El Gobierno indica que, desde el año 2015, no figuran investigaciones específicas relacionadas a la represión de la protesta social de los pueblos indígenas. Así mismo, la Comisión toma nota de la información del Ministerio Público relacionada a once expedientes abiertos relacionados a casos de asesinatos y amenazas contra defensores y/o líderes de pueblos indígenas, los cuales se encuentran en etapa de investigación. En relación con las investigaciones sobre las muertes de personas indígenas durante las protestas sociales en Totonicapán en octubre de 2012, que habían sido abordadas por la Comisión en comentarios anteriores, el Gobierno informa que siete personas acusadas por dichos delitos se encuentran gozando de medidas sustitutivas a la prisión preventiva dispuestas por el juez penal de primera instancia, las cuales han sido apeladas por el Ministerio Público y la Asociación de Cuarenta y Ocho Cantones de Totonicapán.

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala se refieren al asesinato de dos alcaldes electos de origen maya, así como a la persecución a comunicadores indígenas. Toma nota también de que, en sus observaciones para Guatemala de 2019, el CERD indicó que continúa seriamente preocupado por los actos de violencia, amenazas y atentados contra líderes y defensores de los derechos de pueblos indígenas y de afrodescendientes, así como por el uso indebido del proceso penal para la criminalización de dichos defensores (CERD/C/GTM/CO/16-17). Por su parte, el Comité contra la Tortura de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales para Guatemala de 2018, indica que en ocasiones las empresas de seguridad privada usurpan funciones de la Policía Nacional Civil y generan un ambiente de intimidación entre las comunidades indígenas (CAT/C/GTM/CO/7). La Comisión toma nota de que, en las informaciones escritas presentadas en 2019 a la Comisión de Aplicación de Normas, el Gobierno se refiere al desarrollo de una Política Pública de Protección de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos en Guatemala, así como al proceso de socialización a nivel nacional del sistema de monitoreo de recomendaciones para Guatemala de los sistemas de protección internacional de derechos humanos.

La Comisión toma nota de todas estas informaciones y reitera su **profunda preocupación** por la persistencia de informaciones sobre asesinatos y atentados contra los defensores de los pueblos indígenas y comunicadores indígenas, así como por la falta de informaciones sobre decisiones judiciales que deslinden responsabilidades y establezcan sanciones a los autores de dichos actos. La Comisión recuerda que los derechos consagrados en el Convenio solo pueden ejercerse en una situación en que se respeten y se garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida y a la persona. **En este sentido, la Comisión nuevamente insta firmemente al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para que se avance en las investigaciones y los procesos que permitan identificar y sancionar a los autores materiales e intelectuales de actos de violencia y persecución contra los defensores de los pueblos indígenas y comunicadores indígenas. La Comisión pide también al Gobierno que informe sobre los avances en el proceso de adopción de la Política Pública de Protección de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos, y las acciones previstas en el marco de dicha política relacionadas a la protección de defensoras y defensores de los derechos de los pueblos indígenas.**

Artículo 6. Consulta. Mecanismo apropiado de consulta. La Comisión recuerda que la cuestión de la adopción de un mecanismo apropiado de consulta es objeto de sus comentarios desde hace varios años. En su última observación, al tiempo que tomó nota de la existencia de dos iniciativas de ley sobre la consulta a los pueblos indígenas ante el Congreso de la República, la Comisión observó que el Gobierno no había transmitido información sobre la forma en que los pueblos indígenas habían sido consultados en relación a dichos proyectos de ley. También tomó nota de las sentencias pronunciadas al respecto por la Corte de Constitucionalidad que disponían la necesidad de que el Congreso de la República adopte una legislación para implementar la consulta con los pueblos indígenas, así como de las preocupaciones de los interlocutores sociales ante la ausencia de un marco regulatorio de consulta elaborado en consulta con los pueblos indígenas. El Gobierno indica que, desde 2007, han existido en total cinco iniciativas de ley de consulta ante el Congreso. La Comisión observa que el Gobierno no ha transmitido información sobre el estado actual de dichas iniciativas ni sobre los procesos que han sido llevados a cabo para consultar el contenido de las mismas con los pueblos indígenas. La Comisión toma nota de que el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala indican que los proyectos de ley de consulta presentados han sido rechazados por las organizaciones indígenas, y señalan que se ha pretendido entender la mera presencia de pueblos indígenas en eventos convocados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como apoyo de los pueblos indígenas a las iniciativas de ley. Así mismo, la Comisión toma nota de que en sus observaciones, el CACIF reconoce los esfuerzos del poder Ejecutivo de orientar un procedimiento que permita dar certeza jurídica al proceso de consulta previa. No obstante, reitera su preocupación por la ausencia de un procedimiento certero sobre el derecho de consulta a causa de lo cual se siguen generando fallos judiciales contradictorios en la materia. En respuesta, el Gobierno indica que, en octubre de 2019, la Comisión de Trabajo del Congreso convocó a las organizaciones representativas de los pueblos indígenas y entidades interesadas a una audiencia pública para socializar y discutir el contenido de una iniciativa de ley en materia de consulta. La Comisión observa que, de acuerdo a la respuesta del Gobierno a las observaciones de los sindicatos, la convocatoria hacía referencia a una audiencia de un día de duración,

estaba escrita en idioma español únicamente y limitaba la participación de los pueblos indígenas a dos personas por organización. En sus informaciones complementarias de 2020, el Gobierno transmite copia de la anteriormente mencionada iniciativa de ley presentada a la Dirección Legislativa del Congreso el 22 de octubre de 2019. Por su parte, en sus observaciones de 2020, el CACIF se refiere al aviso consultivo emitido por la Corte Constitucional en julio de 2020 en el cual reitera que el procedimiento de la consulta debe ser regulado por el Congreso de la República por medio de una disposición legal, e insiste en la importancia de que se adopte una ley que contenga las normas necesarias para dotar al país de un procedimiento relativo a la consulta.

La Comisión recuerda la importancia de que los Gobiernos, con la participación de los pueblos indígenas y tribales, establezcan de forma prioritaria, mecanismos apropiados de consulta con las instituciones representativas de esos pueblos. Reitera al respecto la importancia de realizar consultas previas con los pueblos indígenas antes de establecer dichos mecanismos (véase observaciones generales de 2010 y 2018). Así también recuerda que las consultas deben ser formales, plenas y con miras a producir un verdadero diálogo entre los gobiernos y los pueblos indígenas, para lo cual es necesario dar tiempo suficiente a los pueblos indígenas para que organicen sus propios procesos de toma de decisión y participen de manera eficaz en las decisiones adoptadas. ***Basándose en estos criterios y en las informaciones transmitidas por el Gobierno y los interlocutores sociales, la Comisión nuevamente insta al Gobierno a poner en marcha un proceso de consulta con los pueblos indígenas con miras a la discusión y posterior adopción de un mecanismo apropiado de consulta con los pueblos indígenas, y pide al Gobierno que transmita informaciones al respecto. La Comisión alienta a todas las partes interesadas a que realicen los mayores esfuerzos para participar de buena fe en el proceso mencionado, con el objetivo de llevar adelante un diálogo constructivo que permita alcanzar resultados positivos. La Comisión reitera su pedido de información sobre los procesos de consulta llevados a cabo con los pueblos indígenas, sus modalidades, la entidad a cargo de dichos procesos y el marco en el que se desarrollan.***

Artículo 14. Tierras. En sus comentarios anteriores, la Comisión observó que de las informaciones transmitidas por el Gobierno sobre la implementación del Programa de regularización y adjudicación de tierras del Estado no se desprendían progresos en términos de identificación y registro de tierras comunales de los pueblos cubiertos por el Convenio. La Comisión pidió al Gobierno que adopte sin demora las medidas para proteger los derechos a la tierra de los pueblos indígenas, y que transmita informaciones sobre las áreas de tierras tituladas, así como sobre la aplicación en la práctica de la regulación nacional sobre tierras comunales. El Gobierno indica que, en el marco del Reglamento Específico para Reconocimiento y Declaración de Tierras Comunales de 2009, el Registro de Información Catastral (RIC) ha realizado visitas en las comunidades para socializar dicho reglamento y ha elaborado diagnósticos previos de tierras comunales. La Comisión toma nota de que dicho reglamento establece el requisito de consulta con las comunidades indígenas previo al levantamiento catastral en tierras en propiedad, posesión o tenencia de dichas comunidades. Entre 2005 y 2019, el RIC ha realizado 36 diagnósticos en igual número de comunidades con potencial para ser declaradas tierras comunales y que 11 comunidades han obtenido dicho reconocimiento. En sus informaciones escritas transmitidas en 2019 a la Comisión de Aplicación de Normas, el Gobierno indica que dadas las características socio-culturales del país el proceso para el reconocimiento y declaratoria de tierras comunales es lento. ***La Comisión insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos y adopte las medidas necesarias para agilizar los procesos de identificación, titularización y registro de las tierras que los pueblos indígenas han ocupado tradicionalmente. Al respecto, la Comisión pide al Gobierno que informe de manera detallada sobre los progresos alcanzados y las dificultades presentadas en dichos procesos, así como sobre la forma en que los pueblos indígenas han participado en su implementación.***

En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la Secretaría de Asuntos Agrarios de la Presidencia había emprendido labores para facilitar la resolución de conflictos agrarios y pidió al Gobierno que transmita informaciones sobre los conflictos resueltos y los pendientes. Al respecto, el Gobierno indica que la Secretaría de Asuntos Agrarios ha tenido entre 2015 y 2019 un total de 1 484 casos en proceso que han involucrado a 2 149 personas pertenecientes a diferentes comunidades étnicas. Informa también que, dentro de la Comisión Presidencial del Diálogo, en la cual interactúan distintas entidades del Gobierno y grupos de la sociedad civil, se han abordado un total de diez casos relacionados a conflictos de tierra y recursos naturales. La Comisión observa que el Movimiento Sindical y Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala indican que persiste la falta de protección de la propiedad colectiva de los pueblos indígenas. Además, también toma nota de que en sus observaciones para Guatemala de 2019, el CERD se refiere a alegaciones sobre desalojos forzosos de pueblos indígenas de sus territorios sin la protección legal adecuada y en ocasiones mediante el uso excesivo de la fuerza (CERD/C/GTM/CO/16-17). ***La Comisión insta al Gobierno a que tome medidas adecuadas para que se investiguen los casos de desalojo que involucren a comunidades indígenas y para asegurar que dichas comunidades cuenten con los medios adecuados para defender sus derechos. La Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre el número de conflictos sobre tierras atendidos y resueltos a través de la intervención de la Secretaría de Asuntos Agrarios y la Comisión de Diálogo Presidencial, indicando ejemplos de los acuerdos alcanzados.***

Artículos 6 y 15. Consulta, recursos naturales. Planta de cemento en Sacatepéquez. Desde el año 2011, la Comisión ha venido tomando nota de los conflictos ocurridos en San Juan Sacatepéquez relacionados con el proyecto de instauración de una planta de cemento y de los intentos del Gobierno de promover el diálogo entre las comunidades indígenas, la empresa emprendedora del proyecto y las comunidades indígenas. En su última observación, la Comisión pidió al Gobierno que informe sobre la implementación del acuerdo marco de paz y desarrollo firmado entre la municipalidad de San Juan Sacatepéquez, el Gobierno y 12 comunidades indígenas en el que se acordó el fomento de un ambiente de confianza, la desjudicialización de procesos penales en curso y la búsqueda de atención especial a las víctimas en el contexto de la implementación de una planta de cemento. Al respecto, el Gobierno informa que durante el 2017 y 2018, la Comisión Presidencial del Diálogo ha tenido acercamientos con actores interesados en la transformación del conflicto y que se han firmado cartas de entendimiento para reafirmar la cooperación entre las comunidades, la empresa Cementos Progreso, encargada de la planta de cemento, y la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez. Indica que la empresa, en coordinación con la Municipalidad continúa ejecutando proyectos de beneficio para las comunidades de Asunción Chivoc y Cruz Blanca, las Trojes 1, Santa Fe Ocaña, Pajoques y Pilar 1. La Comisión toma debida nota de que el Gobierno señala que el diálogo se ha obstaculizado en razón de manifestaciones lideradas por alcaldes y líderes comunitarios en rechazo al proyecto de carretera de anillo regional por parte de la empresa cementera en San Antonio Las Trojes. Toma nota de que, en sus observaciones, el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala indican que persiste la conflictividad y violencia entre personas que están a favor y en contra de los proyectos emprendidos por la Empresa Cementos Progreso; y de que algunas comunidades de San Juan Sacatepéquez, que se han declarado en resistencia pacífica, han sido víctimas de violaciones de sus derechos humanos. La Comisión, al tiempo que toma debida nota que el Gobierno reitera su compromiso de ejecutar un plan de acción inmediata para dar respuesta a las solicitudes de las comunidades, con participación, compromiso y protagonismo de las comunidades y sus representantes, observa que persisten los conflictos entre algunas comunidades indígenas y el gobierno local en torno a la implementación del proyecto de planta de cemento en San Juan Sacatepéquez. **En este sentido, la Comisión alienta al Gobierno a seguir tomando todas las medidas necesarias para reestablecer el clima de confianza y el diálogo entre el gobierno local, la empresa y todas las comunidades afectadas por dicho proyecto. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones específicas sobre los avances en el cumplimiento del acuerdo marco de paz y desarrollo y la manera en que las comunidades indígenas concernidas han estado involucradas en su implementación. Además, solicita al Gobierno que comunique informaciones sobre las medidas tomadas para que se lleven a cabo investigaciones en relación con las alegaciones de violaciones a los derechos de los miembros de las comunidades indígenas transmitidas por los sindicatos.**

Revisión de la legislación minera. En sus comentarios anteriores, la Comisión recordó al Gobierno la necesidad de que se tomen las medidas necesarias para adecuar la legislación minera a los requisitos de consulta y participación establecidos en el Convenio. La Comisión toma nota de que el Ministerio de Energía y Minas ha establecido una Comisión de Revisión para trabajar en una propuesta de reformas a la Ley de Minería, en la cual se pretende incorporar el contenido de los artículos 6 y 15 del Convenio. Toma nota de que actualmente existen seis iniciativas de reformas a dicha ley ante el Congreso de la República, así como varios fallos de la Corte de Constitucionalidad ordenando la realización de consultas con comunidades afectadas por proyectos mineros. En sus observaciones, el CACIF subraya las innumerables pérdidas económicas, incluyendo pérdidas de empleo, que se han generado debido a la suspensión de proyectos mineros en ausencia de un procedimiento claro de consulta. Por su parte, el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala señalan que el Gobierno no ha cumplido con las consultas ordenadas por la Corte de Constitucionalidad en relación a varios proyectos mineros y que los territorios donde habitan los pueblos indígenas se siguen entregando para proyectos extractivos, sin ninguna participación de las comunidades afectadas. Al respecto, el Gobierno responde que, en ausencia de una legislación de consulta en el país, se han seguido los lineamientos señalados por la Corte de Constitucionalidad e indica que el Ministerio de Energía y Minas ha velado por establecer espacios de inclusión y participación de la representatividad indígena en las áreas de influencia de los proyectos.

La Comisión observa con **preocupación** que persiste la falta de un mecanismo que permita que se desarrollen de manera sistemática y certera procesos de consulta con los pueblos indígenas a ser aplicados en proyectos de extracción de recursos naturales en territorios de los pueblos indígenas, lo cual ha desembocado en varios fallos judiciales en que se ha constatado el incumplimiento de la obligación de consulta. **Al respecto, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para asegurar que la legislación minera vigente guarde conformidad con los artículos 6 y 15 del Convenio y para que se apliquen mecanismos apropiados de consulta con los pueblos indígenas, diseñados en consulta con los pueblos interesados, en coordinación con todas las instituciones concernidas y con miras a instaurar un clima de confianza y seguridad jurídica. La Comisión hace hincapié en que el establecimiento de mecanismos eficaces de consulta contribuye a prevenir y resolver conflictos mediante el diálogo y a disminuir las tensiones sociales.**

La Comisión manifiesta la esperanza de que la asistencia técnica que la Oficina ha estado brindando al Gobierno para la implementación del Convenio núm. 169 contribuya a atender a las cuestiones planteadas

en sus comentarios y a favorecer la plena aplicación del Convenio y en particular de los derechos de los pueblos indígenas consagrados en el mismo.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Honduras

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) (ratificación: 1995)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) recibidas en 2018, en septiembre de 2019 y el 1.º de octubre de 2020. La Comisión toma nota de que la Organización Internacional de Empleadores (OIE) apoyó las observaciones del COHEP de 2018 y envió, en septiembre de 2019, observaciones generales sobre la aplicación del Convenio. La Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno al respecto. La Comisión toma nota también de las observaciones de la Central General de Trabajadores (CGT) y de la Central de Trabajadores de Honduras (CTH), recibidas el 5 de octubre de 2020, así como de la respuesta del Gobierno al respecto recibida el 30 de octubre de 2020.

Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 105.^a reunión, mayo-junio de 2016)

Artículo 3 del Convenio. Derechos humanos. En sus comentarios anteriores, tanto esta Comisión como la Comisión de la Conferencia en sus conclusiones de 2016, tomaron nota con profunda preocupación de las informaciones relativas a asesinatos, amenazas y a la violencia de los cuales habían sido víctimas representantes y defensores de los derechos de los pueblos indígenas, así como del clima de impunidad. Instaron firmemente al Gobierno a que tomara las medidas necesarias para proteger de manera adecuada los miembros de las comunidades indígenas y sus representantes contra todo acto de violencia y amenaza y para investigar los asesinatos y los actos de violencia denunciados y a que proporcionara información al respecto.

En su memoria, el Gobierno se refiere de manera general a las medidas de seguridad y protección tomadas por la Dirección General del Sistema de Protección (DGSP) en relación con diversas comunidades indígenas y campesinas, como por ejemplo medidas de carácter policial o medidas destinadas a la instalación de infraestructura y tecnología para los defensores de derechos humanos en sus propias comunidades. El Gobierno también menciona la adopción de medidas de carácter preventivo consistentes en capacitaciones brindadas a las autoridades locales o actividades de concientización sobre la importancia de la labor de los defensores de los pueblos indígenas. Al respecto, la Comisión toma nota de que, entre las fiscalías especializadas, en 2018 se ha establecido la Fiscalía Especial para la Protección de los Defensores de Derechos Humanos, Periodistas, Comunicadores Sociales y Operadores de Justicia.

La Comisión **lamenta** que el Gobierno no haya proporcionado informaciones más específicas sobre las medidas concretas tomadas en relación con las investigaciones llevadas a cabo y los procesos judiciales en trámite en cuanto a los actos de violencia, incluso asesinatos, de los cuales han sido víctimas los representantes de pueblos indígenas y sus defensores. A este respecto, la Comisión observa en relación con el asesinato de la Sra. Berta Cáceres (ex presidenta del Consejo Cívico de Organizaciones Populares e Indígenas de Honduras (COPINH) al cual se refirió en su observación anterior), que, según información oficial del Poder Judicial y del Ministerio Público, el 29 de noviembre de 2018, la Sala I del Tribunal de Sentencia con jurisdicción nacional declaró culpables a siete ciudadanos como coautores del asesinato. Observa también que la Fiscalía Especial de Delitos Contra la Vida ha solicitado, en diciembre de 2019, la apertura a juicio contra un ciudadano acusado como autor intelectual del delito de asesinato respecto de la Sra. Berta Cáceres.

La Comisión toma nota de que, en su informe de 2019, el Relator Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos reconoce a las personas que defienden los derechos de los pueblos indígenas como uno de los grupos específicos de personas defensoras de derechos humanos en situación de riesgo en Honduras. Observa que «las amenazas que enfrentan los pueblos indígenas están intrínsecamente ligadas a la defensa de sus tierras y sus recursos naturales, a la lucha contra el racismo y la discriminación, así como a la reivindicación de sus derechos económicos, sociales y culturales y de acceso a la justicia». Sostiene que «los defensores y defensoras indígenas de los pueblos lenca, maya, tolupán, garífuna, nahua, pech tawahka y miskito se enfrentan a menudo a la muerte, criminalización, estigmatización, acoso judicial y discriminación por su lucha por los derechos de sus pueblos» y señala que «la gran mayoría de los asesinatos y ataques contra las personas defensoras permanecen impunes, o bien no se abre una investigación o esta no da resultado alguno» (A/HRC/40/60/Add.2).

En sus informaciones complementarias de 2020, el Gobierno indica que la DGSP ha mejorado la Matriz de Evaluación de Riesgo Colectivo e Individual, y la identificación de riesgo mediante monitoreo permanente; en el marco de dicha Matriz se realiza la caracterización de la población y la aplicación de esquemas de

seguridad de carácter técnico. Asimismo, la Unidad de Prevención y Análisis de Contexto (UPAC), la cual es parte integrante del Mecanismo nacional de prevención, ha elaborado cuatro Planes de prevención que hacen un diagnóstico de contexto y prevén medidas de prevención para ciertas comunidades indígenas entre las cuales la comunidad Lenca del Departamento de la Paz, el Pueblo Tolupán de la Montaña de la Flor del Departamento de Francisco Morazán, las comunidades Garífunas del Departamento de Cortés. El Gobierno también señala que entre 2017 y 2018, el Ministerio Público registró 18 denuncias por el delito contra la vida de miembros de los PIAH, de las cuales se han judicializado seis casos, existiendo seis sentencias condenatorias. Igualmente, se han recibido 45 denuncias por amenazas, de las cuales se han judicializado dos casos y existen dos sentencias condenatorias. Además, el Gobierno informa que como consecuencia de las muertes violentas de miembros de los PIAH (un asesinato en Warunta municipio de Ahuas, Departamento de Gracias a Dios y asesinatos múltiples en la comunidad de Santo Tomás, Gualcinse, Departamento de Lempira), así como de amenazas contra miembros del pueblo Lenca en La Iguala, Departamento de Lempira y en el Departamento de La Paz, la Fiscalía Especial de Etnias y Patrimonio Cultural ha solicitado la implementación de medidas de protección.

En relación con las siete personas declaradas culpables del asesinato de Berta Cáceres, el Gobierno indica que se sentenció con penas de cincuenta años a cuatro implicados y con penas de treinta años a otros tres. Aún se encuentra pendiente la sustentación del proceso en contra de la persona acusada a título de autor intelectual del delito (ex Presidente Ejecutivo de Desarrollos Energéticos S. A. (DESA)).

La Comisión toma buena nota de estas informaciones sobre las iniciativas para suministrar protección a los PIAH que estén siendo amenazados. **Al respecto, la Comisión pide al Gobierno que comunique informaciones sobre las medidas de protección implementadas a solicitud de la Fiscalía Especial de Etnias y Patrimonio Cultural como consecuencia de las muertes violentas y de las amenazas a los miembros de los PIAH, indicando su naturaleza y las personas que se benefician de dichas medidas.**

La Comisión insta al Gobierno a que continúe tomando las medidas necesarias para propiciar un clima libre de violencia en el marco del cual se proteja de manera adecuada la integridad física y psicológica de los miembros de las comunidades indígenas y sus representantes, y se garantice el ejercicio pleno y efectivo de sus derechos humanos y colectivos, así como su acceso a la justicia. Al tiempo que toma nota y saluda la condena de los autores materiales del asesinato de la Sra. Berta Cáceres, la Comisión insta al Gobierno a tomar las medidas apropiadas para cerciorarse que se deslinden responsabilidades y se sancione a los autores intelectuales. La Comisión pide al Gobierno que continúe comunicando información detallada sobre las denuncias presentadas por actos de violencia y amenazas cometidos contra los miembros de los pueblos indígenas y afrohondureños y sus representantes en el marco de la reivindicación de sus derechos económicos sociales y culturales; así como sobre las investigaciones y los procesos entablados.

Artículos 6 y 7. Procedimiento apropiado de consulta y participación. La Comisión recuerda que, al igual que la Comisión de la Conferencia en 2016, había instado al Gobierno a que tomara las medidas necesarias para establecer un mecanismo apropiado de consulta y participación de conformidad con el Convenio, y a que se asegurara que los pueblos cubiertos por el Convenio fueran consultados y pudieran participar de manera apropiada en la elaboración de dicho mecanismo. La Comisión había tomado nota que entre mayo y octubre de 2016 se habían realizado talleres con los nueve pueblos indígenas y afrohondureños (PIAH) para la socialización de un anteproyecto de ley de consulta previa, libre e informada a los pueblos indígenas (CLPI), y que el proceso había sido marcado por la ausencia de organizaciones representativas como la Organización Fraternal Negra Hondureña (OFRANEH) o el Consejo Cívico de Organizaciones Populares e Indígenas de Honduras (COPINH).

En su memoria de 2019, el Gobierno indica que después de llevar a cabo el proceso de consulta del anteproyecto de ley, se realizó un taller nacional con la participación de las organizaciones de los pueblos interesados quienes entregaron un borrador con los aportes de ocho de los nueve pueblos PIAH (el pueblo Lenca desistió del proceso). Tampoco participaron en este diálogo la OFRANEH y la COPINH. El Gobierno indica que desde entonces ha mantenido sus puertas abiertas a toda organización que desee expresar su opinión respecto del borrador revisado de anteproyecto de ley de consulta. Añade el Gobierno que el 14 de julio de 2018 también sostuvo una reunión con la Confederación de Pueblos Autóctonos de Honduras (CONPAH) que integra a todos los pueblos indígenas y afrohondureños. En dicha reunión, se informó de la remisión, por parte del Gobierno, del anteproyecto de ley al Congreso Nacional, el cual posteriormente estableció una comisión especial de dictamen sobre la ley de consulta. El Gobierno también informa que se ha beneficiado de los comentarios técnicos de la Oficina Internacional del Trabajo.

En las informaciones complementarias de 2020, el Gobierno informa sobre las acciones realizadas antes del Estado de Emergencia (declarado el 16 de marzo de 2020) para dar a conocer con exactitud y detalle el contenido del proyecto de ley a los sectores involucrados, obtener opiniones técnicas al respecto y solicitar cooperación en el proceso de socialización, consulta y aprobación del mismo. El Gobierno indica que se está elaborando un mapeo de las instituciones indígenas y afrohondureñas para estar listo cuando se inicie el proceso de consulta para aprobar dicho proyecto de ley. El Gobierno señala que el Estado de Emergencia implica restricciones a la libertad de movilidad y al derecho de reunión con las cuales no es posible comenzar un proceso de consulta con todos los PIAH. Se realizaron sin embargo reuniones de acercamiento utilizando

plataformas digitales de video conferencias con algunos representantes de pueblos indígenas sin que todos hayan podido participar. Además, el Gobierno transmite información sobre dos procesos de consulta llevados a cabo por el Estado: proceso de consulta con el Consejo Territorial Miskitu de Diunat sobre la implementación del Proyecto de Energía Fotovoltaica 90, y proceso con los Consejos Territoriales de la Moskitia sobre el proyecto de explotación petrolera en las costas de la Moskitia.

La Comisión toma nota que en sus observaciones de 2019 el COHEP reitera que apoya la adopción de una ley de consulta previa libre e informada elaborada en conformidad con el Convenio, y socializada con todos los actores sociales. En sus observaciones complementarias de 2020, el COHEP indica que participó en febrero de 2020 en una reunión con la Gerencia Legislativa del Congreso Nacional de la República durante la cual pudo compartir su posición en relación con el proyecto de ley, señalando en particular que la ley debe regular únicamente lo relacionado con el Convenio; que la consulta no es de carácter vinculante, dado que la decisión final la tiene el Estado; que en caso de que no se adopte la ley, no habrá inversión extranjera o nacional en proyectos que impliquen desarrollo para las comunidades, por la inseguridad jurídica derivada del vacío legal. El COHEP añade que ha solicitado al Gobierno que se consulten a los representantes de las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores. Además, en respuesta a las observaciones de 2020 de la CGT y de la CTH mencionando que no hubo ninguna discusión sobre el tema del Convenio en el Consejo Económico y Social (CES), el Gobierno indica que en el marco del CES se conformó una Comisión Técnica Tripartita para discutir la propuesta de Ley de Consulta Libre Previa e Informada en la que solo los sectores empresariales y del gobierno acreditaron a sus representantes. Afirma el Gobierno que se sostuvieron reuniones de trabajo sobre el análisis, la discusión y la redacción de dicha propuesta antes de su envío al Congreso Nacional.

La Comisión toma debida nota de las informaciones proporcionadas y alienta al Gobierno a seguir tomando todas las medidas necesarias con miras al establecimiento de un mecanismo apropiado de consulta de los pueblos cubiertos por el Convenio para todas las medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles, de conformidad con el Convenio. Al respecto, la Comisión considera de suma importancia que la ley que se adopte sea el resultado de un proceso de consulta plena, libre e informada con todos los pueblos indígenas y afrohondureños e insta por consiguiente al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar que los pueblos indígenas y afrohondureños sean consultados y puedan participar de manera apropiada a través de sus entidades representativas en el proceso, de manera tal que puedan expresar sus opiniones e influir en el resultado final del proceso. Hasta tanto se adopte la ley, la Comisión pide al Gobierno que siga informando sobre los procesos de consulta realizados en relación con las medidas susceptibles de afectar a los pueblos indígenas directamente.

Artículos 20, 24 y 25. Protección de los derechos del pueblo misquito. En sus comentarios anteriores, la comisión pidió al Gobierno que siga informando sobre el impacto de las medidas tomadas para mejorar la protección y las condiciones de trabajo de los buzos misquitos y sobre una posible reglamentación de la pesca por buceo. El Gobierno indica que ha venido desarrollando actividades de reparación integral que van más allá de la reparación puntual de los afectados por la pesca por buceo y tienen por objetivo beneficiar a toda la comunidad Misquita. Estos procesos de reparación se desarrollan en conjunto con las víctimas (buzos con discapacidades) y las organizaciones representantes del pueblo misquito hondureño de manera a orientar el Estado para la implementación de proyectos que realmente satisfacen sus necesidades. En relación con las medidas adoptadas en materia de salud, el Gobierno menciona el Convenio de cooperación para brindar servicios de salud integral a la población que se dedica a actividades de pesca por buceo con prioridad a los buzos afectados por el síndrome de descompresión; un proyecto de habilitación de un centro de medicina hiperbárica y subacuática para brindar atención médica preventiva, terapéutica y de rehabilitación a la población de buzos con secuelas; la puesta en marcha de una lancha ambulancia. El Gobierno indica también que se han otorgado becas a hijos de buzos con discapacidades o muertos (148 becas a niños, niñas y adolescentes y becas para estudios superiores a 500 jóvenes entre 2016 y 2019); que se está llevando a cabo un proyecto de construcción de viviendas sociales en diversos municipios del Departamento de Gracias a Dios; que se creó un Fondo para la ejecución de diferentes proyectos productivos, consultados con la población misquito, y que se han realizado un total de 177 inspecciones de trabajo en las embarcaciones de pesca por buceo con las cuales se logró la reducción de los riesgos profesionales y la mejora de la productividad.

La Comisión observa que el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas, en sus observaciones finales de 2019, expresa su preocupación en cuanto a la situación que enfrentan los buzos misquitos quienes continúan siendo víctimas de condiciones de trabajo precarias y sin contar con las medidas de seguridad ocupacional adecuadas, así como al creciente número de buzos que sufren accidentes por la práctica de la pesca submarina (CERD/C/HND/CO/6-8). También observa que, en su visita a la zona de la Moskitia, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) observó un preocupante cuadro de pobreza, desempleo, falta de servicio sanitario y de energía, y falta de fuentes de agua y saneamiento.

La Comisión saluda el enfoque integral adoptado por el Gobierno en relación con la situación de los buzos misquitos que busca otorgar una reparación integral a las víctimas de la pesca por buceo y sus familias,

y también mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los miembros de la comunidad misquita. ***La Comisión alienta al Gobierno a que continúe tomando medidas específicas al respecto, indicando los resultados alcanzados, así como las dificultades que siguen existiendo tanto en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los buzos misquitos y su inspección como en las condiciones de vida del pueblo misquito. Sírvese indicar la manera en que los miembros del pueblo misquito participan en la formulación, aplicación y evaluación de dichas medidas.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno, que reitera el contenido de su solicitud previa adoptada en 2019.

India

Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107) (ratificación: 1958)

Artículos 2 a 5 del Convenio. Protección de los Dongria Kondh. En su observación anterior, la Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información más concreta sobre la aplicación del Plan de conservación y desarrollo del Gobierno del estado de Odisha, que abarca 13 grupos tribales particularmente vulnerables, incluidos los Dongria Kondh, y sobre las medidas adoptadas para dar efecto a las órdenes dictadas por el Tribunal Supremo de la India en su fallo de 18 de abril de 2013, relativa a la protección de los derechos religiosos de las tribus reconocidas y otros moradores tradicionales de los bosques en las colinas de Niyamgiri. La Comisión toma nota de que, en su memoria, el Gobierno informa de que espera información del gobierno del estado de Odisha en respuesta a las preguntas planteadas por la Comisión. Recuerda que, en el pasado, se refirió a la situación de los Dongria Kondh en relación con un proyecto de extracción de bauxita que se desarrollará en las tierras que ocupan tradicionalmente, y tomó nota con interés de la sentencia del Tribunal Supremo de la India de 18 de abril de 2013, en el que se daban algunas instrucciones al Gobierno del Estado y al Ministerio de Asuntos Tribales para el cumplimiento en el marco de la Ley sobre tribus reconocidas y otros moradores tradicionales de los bosques (reconocimiento de los derechos forestales), de 2006. ***La Comisión pide al Gobierno que vele por que se respeten y garanticen plenamente los derechos e intereses de los Dongria Kondh y otros grupos tribales especialmente vulnerables, y que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto. La Comisión le pide además que facilite información sobre la aplicación del Plan de conservación y desarrollo elaborado por el gobierno del estado de Odisha y sobre las medidas adoptadas para dar efecto a las órdenes dictadas por el Tribunal Supremo de la India en su fallo de 18 de abril de 2013 sobre la protección de los derechos religiosos de las tribus reconocidas y otros moradores tradicionales de los bosques en las colinas de Niyamgiri. La Comisión también solicita al Gobierno que indique las medidas adoptadas para garantizar que las comunidades interesadas participen en la elaboración y aplicación de esas medidas. La Comisión se remite además al punto que figura a continuación sobre la aplicación de la Ley de Reconocimiento de los Derechos Forestales, de 2006.***

Artículos 11 a 13. Derechos sobre las tierras. En su observación anterior, la Comisión pidió al Gobierno que siguiera proporcionando información sobre la aplicación de la Ley de tribus reconocidas y otros moradores tradicionales de los bosques (reconocimiento de los derechos forestales), de 2006, y de la Ley sobre el derecho a una indemnización justa y a la transparencia en la adquisición de tierras, la rehabilitación y la reubicación, de 2013. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que, según el informe mensual sobre la marcha de los trabajos preparado por el Ministerio de Asuntos Tribales sobre la base de la información recibida de los gobiernos de los estados, a fecha 31 de marzo de 2018 se habían presentado 4 196 880 reclamaciones (4 052 702 individuales y 144 178 comunitarias) y se habían expedido 1 859 595 títulos (1 789 670 individuales y 69 925 comunitarios). La Comisión observa además que, según el último informe mensual disponible en el sitio web del Ministerio de Asuntos Tribales, de 12 de marzo de 2020, y que abarca el periodo que finaliza el 30 de noviembre de 2019, se presentaron 4 241 135 reclamaciones (4 092 183 individuales y 148 952 comunitarias) y se concedieron 1 977 097 títulos (1 900 923 individuales y 76 174 comunitarios). También observa en el informe anual 2019-2020 del Ministerio de Asuntos Tribales que el Ministerio se propone acelerar la aplicación de la Ley de Reconocimiento de los Derechos Forestales de 2006, incluso asegurando una mayor publicidad y difusión de la información relativa a dicha Ley a los destinatarios de la misma.

La Comisión observa que el 13 de febrero de 2019, el Tribunal Supremo de la India, en su sentencia *Wildlife First & Others v. Ministry of Environment, Forest and Climate Change & Others* sobre esta cuestión (solicitud de auto judicial núm. 109/2008), ordenó a los gobiernos de los Estados que desalojaran de las tierras a las personas/partes cuyas reclamaciones hubieran sido desestimadas en virtud de la Ley de reconocimiento de los derechos forestales de 2006. La Comisión toma nota de que esta sentencia afecta a 21 estados, a saber: Andhra Pradesh, Assam, Bihar, Chhattisgarh, Goa, Gujarat, Himachal Pradesh, Jharkhand, Karnataka, Kerala, Madhya Pradesh, Maharashtra, Manipur, Odisha, Rajastán, Tamil Nadu, Telangana, Tripura, Uttarakhand, Uttar Pradesh y Bengala Occidental. La Comisión observa que, según el informe anual 2019-20 del Ministerio de Asuntos Tribales, dicho Ministerio presentó un recurso ante el

Tribunal Supremo el 26 de febrero de 2019 en el que pedía al Tribunal que considerara la posibilidad de modificar su orden de 13 de febrero para ordenar a los gobiernos estatales que presentaran declaraciones juradas detalladas sobre el procedimiento seguido en la desestimación de las reclamaciones y que no procedieran al desalojo forzoso de las comunidades afectadas hasta que el Tribunal se pronunciara al respecto. La Comisión toma nota de que el 28 de febrero de 2019 el Tribunal Supremo suspendió su orden de desahucio por considerar que los gobiernos estatales no habían proporcionado suficiente información sobre la forma en que se habían adoptado las decisiones sobre las reclamaciones y, por consiguiente, ordenó a todos los Estados que presentaran una declaración jurada antes del 12 de julio de 2019, en la que debían proporcionar información sobre el procedimiento adoptado para desestimar las reclamaciones; qué autoridad competente las había desestimado; y en virtud de qué disposición de la ley se habían dictado los órdenes de desahucio. El Tribunal también pidió a los Estados que aclararan si se estaba respetando el proceso establecido por la Ley de reconocimiento de los derechos forestales de 2006, en particular en lo que respecta a la función de las *Gram Sabhas* (asambleas de aldeas), y que indicaran el proceso que se seguía para ejecutar el desahucio una vez desestimada la reclamación. La Comisión observa que en julio de 2019 se prorrogó nuevamente la suspensión del desahucio.

La Comisión observa con **preocupación** que se estima que unos 9 millones de personas que viven en los bosques se verían afectados por las órdenes de desalojo forzoso (A/74/183, 17 de julio de 2019, párrafo 34). La Comisión observa que los titulares de mandatos de las Naciones Unidas han planteado en varias ocasiones su preocupación por el hecho de que no se haya garantizado una aplicación adecuada de la Ley de reconocimiento de los derechos forestales de 2006, en particular en lo que respecta a la transparencia del proceso, la obligación de consentimiento antes del desplazamiento forzoso o el desahucio y la provisión de una reparación e indemnización adecuadas (UA IND 13/2019, 19 de junio de 2019; IND 9/2017, 24 de agosto de 2017; IND 9/2013, 8 de julio de 2013, entre otros). La Comisión también observa que, según el informe de la misión de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado y sobre el derecho de no discriminación a este respecto, un número desproporcionado de desplazamientos forzados, en relación con proyectos de diversa índole, parecen afectar a personas pertenecientes a tribus reconocidas (A/HRC/34/51/Add.1, 10 de enero de 2017, párrafo 48). La Comisión observa además que se han planteado preocupaciones por las denuncias de violencia, acoso, intimidación y detenciones arbitrarias de personas pertenecientes a las comunidades afectadas que trataban de ejercer sus derechos (UA IND 1/2018, 30 de enero de 2018; IND 1/2019, 16 de enero de 2019, entre otros). La Comisión recuerda que, de conformidad con los párrafos 2 y 3 del artículo 12 del Convenio, no deberá trasladarse a las poblaciones en cuestión de sus territorios sin su libre consentimiento y que, si esta reubicación se produjera, los interesados deberán recibir tierras de calidad por lo menos igual a la de las que ocupaban anteriormente, y que les permitan subvenir a sus necesidades y garantizar su desarrollo futuro; o, si expresan su preferencia por una indemnización en dinero o en especie, se les deberá conceder dicha compensación, observándose las garantías apropiadas.

A la luz de lo anterior, la Comisión solicita al Gobierno: i) que facilite información sobre cualquier novedad relativa a la orden del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2019, y ii) que adopte las medidas necesarias para asegurar que los derechos sobre la tierra de las tribus reconocidas y otros moradores tradicionales de los bosques se reconozcan y protejan plenamente y que se respeten en su totalidad el papel y las funciones de la Gram Sabha, como se establece también en la Ley de Reconocimiento de los Derechos Forestales de 2006, y que proporcione información a este respecto, en particular sobre toda reclamación presentada contra una decisión adoptada en virtud de la Ley de reconocimiento de los derechos forestales de 2006 y de la Ley sobre el derecho a una indemnización justa y a la transparencia en la adquisición de tierras, la rehabilitación y la reubicación, de 2013. Le pide asimismo que se sirva proporcionar información sobre la situación del reconocimiento de los derechos a la tierra de las tribus reconocidas que quedan fuera del ámbito de aplicación de la Ley de Reconocimiento de los Derechos Forestales, de 2006.

Artículos 5 y 11 a 13. Proyecto de política forestal nacional. La Comisión toma nota de que el 14 de marzo de 2018 el Ministerio de Medio Ambiente, Bosques y Cambio Climático dio a conocer el proyecto de política forestal nacional para 2018 a fin de recabar observaciones y que, hasta la fecha, se siguen examinando las revisiones de la política vigente. ***La Comisión pide al Gobierno que vele por que las tribus reconocidas y otros moradores tradicionales de los bosques participen en la formulación de la nueva Política Forestal Nacional y que los derechos previstos en el Convenio sean plenamente reconocidos en la nueva política. Le pide asimismo que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto y sobre cualquier novedad relativa a la adopción de la política forestal.***

El proyecto de la presa de Sardar Sarovar. La Comisión tomó nota anteriormente de la indicación del Gobierno de que el Estado de Gujarat todavía debía proporcionar información actualizada sobre la reubicación de las 260 familias restantes afectadas por la ampliación de la presa de Sardar Sarovar. La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara información actualizada sobre las medidas adoptadas para el reasentamiento de todas estas familias en el Estado de Madhya Pradesh y otros estados interesados. La Comisión toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre los progresos realizados, a junio de 2018, en la reubicación y la rehabilitación de las familias afectadas por el proyecto en el Estado de Gujarat.

La Comisión también observa que la presa de Sardar Sarovar se ha ampliado recientemente. Observa que, según las comunicaciones de los titulares de mandatos de las Naciones Unidas, la ampliación puede haber dado lugar al desalojo y desplazamiento forzoso de 40 000 familias (Llamamiento Urgente Conjunto, JUA IND 8/2017, 29 de agosto de 2017). Según la misma fuente, «se alega que el proceso de restitución ha sido demasiado lento; a los agricultores se les han prometido en su mayoría tierras estériles y no cultivables o una escasa compensación en efectivo, y los lugares de reasentamiento no están en situación de habitabilidad, carecen de infraestructura, como tuberías de alcantarillado y agua, así como de escuelas, acceso a centros de salud y acceso a otros derechos básicos» ***Refiriéndose a las normas del Convenio que rigen la reubicación y que se han recordado anteriormente, la Comisión pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que a las personas pertenecientes a la población tribal desplazada por la ampliación del proyecto de la presa de Sardar Sarovar se les ofrecen lugares de reasentamiento y se les indemniza de conformidad con los párrafos 2 y 3 del artículo 12 del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas a este respecto y los progresos realizados en materia de reasentamiento e indemnización. Le pide también que tenga a bien indicar la situación general de los progresos realizados en el reasentamiento y la restitución de las familias afectadas por el proyecto, especificando el número de familias pertenecientes a la población tribal que aún no han sido reubicadas y las medidas adoptadas en lo que les concierne.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 107** (Ghana, Guinea-Bissau, India, República Árabe Siria); el **Convenio núm. 169** (Brasil, Dominica, Guatemala, Honduras).

Categorías específicas de trabajadores

Argentina

Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) (ratificación: 2006)

La Comisión toma nota de la información suplementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión examina la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria del Gobierno recibida este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma) y de la Unión Industrial de Argentina (UIA) recibidas el 30 de septiembre y el 1.º octubre de 2020, respectivamente. **La Comisión solicita al Gobierno que envíe su respuesta al respecto.**

Fomento del teletrabajo. La Comisión toma nota de la aprobación el 16 de marzo de 2020 de la Resolución 2020-207-APN-MT por la que se fomenta el teletrabajo para trabajadores del sector público nacional, excepto para quienes presten servicios esenciales, y se recomienda a las empresas privadas que trabajen con una dotación mínima de empleados y adopten el teletrabajo. El 16 de marzo de 2020, se aprobó también la Resolución núm. 21/20 que establece que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a trabajar desde su domicilio particular deberán informar a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) del domicilio donde se realizarán las tareas y de la frecuencia del mismo. Dicho domicilio será considerado ámbito laboral a los efectos de la ley sobre los riesgos del trabajo. Asimismo, la Comisión toma nota de la información suplementaria comunicada por el Gobierno. En particular, toma nota con **interés** de la aprobación de la Ley núm. 27555, de 30 de julio de 2020 (en adelante Ley núm. 27555), que regula la modalidad de teletrabajo. El artículo 2 de la Ley núm. 27555 establece que se considerará contrato de teletrabajo «cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios (...) sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información.» El señalado artículo dispone además que los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial, mientras que las regulaciones específicas de cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva. La Comisión toma nota igualmente de que la Ley núm. 27555 establece que los trabajadores contratados bajo la modalidad de trabajo a domicilio deberán gozar de los mismos derechos y obligaciones que aquellos que trabajan bajo la modalidad presencial (artículo 3), incluidos los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva (artículos 12 y 13), así como a la protección frente a los riesgos de trabajo (artículo 14). El artículo 3 dispone además que la remuneración de los trabajadores que se encuentren trabajando en dicha modalidad no podrá ser inferior a la que percibirían bajo la modalidad presencial. Por su parte, el artículo 4 prevé que la jornada laboral deberá pactarse previamente por escrito de conformidad con los límites establecidos en la ley. La Ley núm. 27555 regula también el derecho a la desconexión digital (artículo 5), la posibilidad de modificar la jornada de trabajo para realizar tareas de cuidado en determinados supuestos (artículo 6), y el derecho a la capacitación (artículo 11). La Ley establece también una serie de obligaciones por parte del empleador, tales como proporcionar el equipamiento, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, así como la compensación de los gastos de conectividad y/o consumo de servicios en los que pueda incurrir el trabajador para efectuar el teletrabajo (artículos 9 y 10). Por último, la Ley núm. 27555 establece que el traslado de aquellos trabajadores que trabajen en modalidad presencial a la de teletrabajo deberá ser voluntario y pactado por escrito (artículo 7), y podrá ser revocado por el trabajador en cualquier momento (artículo 8).

La Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CTA destaca que, si bien, la Ley núm. 27555 incluye los derechos y obligaciones establecidos en el Convenio y la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184), el efectivo ejercicio de tales derechos presenta problemas en la práctica, ya que están condicionados a una negociación colectiva posterior. Asimismo, sostiene que el efectivo control del cumplimiento de las obligaciones se encuentra sujeto a una posterior reglamentación por parte de los órganos estatales competentes. Asimismo, la CTA señala que la ley considera al teletrabajo como un nuevo contrato de trabajo (artículo 2) y no como una modalidad/facultad del empleador de organizar el trabajo dentro de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley núm. 20.744). La CTA afirma también que la inclusión de la posibilidad de realizar trabajo por objetivos (artículo 4, párrafo primero de la Ley) deja sin efecto en la práctica el derecho del trabajador a una jornada limitada (artículo 4, párrafo 2) y el derecho a la desconexión (artículo 5). En materia de seguridad y salud en el trabajo, la CTA sostiene que el artículo 14 de la Ley núm. 27555 constituye un retroceso en la protección de los trabajadores, ya que establece que los accidentes que tienen lugar en ocasión del trabajo se «presumen» laborales, mientras que la Ley núm. 24557 de Riesgos y Accidentes de Trabajo actualmente vigente establece que dichos accidentes son «considerados» laborales. La Comisión toma nota igualmente de que la CTA señala que la Ley núm. 27555 expresamente contempla su entrada en vigor a partir de los noventa días desde la fecha en que se determine la finalización del periodo de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) establecido por el Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020 actualmente vigente, por lo que no resulta posible determinar cuándo se producirá su entrada en

vigor. La CTA destaca que, si bien en el contexto de la pandemia aumentó exponencialmente el número de trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, se desconoce las condiciones de trabajo de tales trabajadores, ya que al no estar aún vigente la ley como consecuencia de la extensión del ASPO, han sido los empleadores quienes han establecido de manera unilateral la forma de prestación de tareas bajo dicha modalidad sin ningún tipo de control por parte de las autoridades. La CTA señala que la única excepción a dicha situación fue la suscripción del «Convenio regulador de la modalidad de teletrabajo durante la vigencia de las restricciones de la pandemia virus COVID-19 (Coronavirus)» entre el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires y la Asociación Judicial Bonaerense, vigente únicamente durante el ASPO. La CTA sostiene además que no existe un registro de aquellos trabajadores que se encontraban bajo la modalidad de teletrabajo ni con anterioridad ni durante la pandemia, contrariamente a las orientaciones del *párrafo 7* de la Recomendación núm. 184.

La Comisión toma nota de que, por su parte, la UIA afirma que la brevedad del trámite legislativo por el que se aprobó la Ley núm. 27555 no permitió ejercitar un diálogo social efectivo. La UIA señala que, en los debates celebrados durante la tramitación de la ley, las entidades gremiales empresariales expresaron su profunda preocupación sobre distintos aspectos de la nueva ley que resultan de difícil aplicación en la práctica y que además son contrarios a las normas internacionales del trabajo. A este respecto, la UIA señala que la Ley núm. 27555 no establece un criterio objetivo que determine cuándo se trata de un contrato ejecutado bajo la modalidad de teletrabajo y cuándo de una prestación remota eventual, la cual, conforme a lo dispuesto en el Convenio se encuentra excluida del régimen de trabajo a domicilio. Por otra parte, la UIA es contraria a la prohibición establecida en la Ley núm. 27555 de remitir comunicaciones a los trabajadores fuera de la jornada de trabajo (artículo 5, párrafo 2 de la Ley), así como a la obligación del empleador de disponer de un sistema que impida contactar al trabajador fuera de su jornada laboral (artículo 4, párrafo 2). Por último, la UIA se refiere al artículo 17, párrafo 1, de la Ley núm. 27555 que establece que cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo, la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja. La UIA se refiere también al artículo 17, párrafo 2 de la Ley, que dispone que los acuerdos colectivos (celebrados en virtud del artículo 2 de la Ley núm. 27555), deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones. Al respecto, denuncia que aquellos supuestos en los que no se aplicaría la ley argentina, resultan contrarios al principio de territorialidad de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley núm. 20.744), y generan un escenario de inseguridad jurídica que podría perjudicar el cumplimiento de acuerdos internacionales. ***La Comisión solicita al Gobierno que envíe información detallada y actualizada sobre la aplicación en la práctica de la Ley núm. 27555 de 30 de julio de 2020, incluyendo la fecha de entrada en vigor de la misma, así como información estadística actualizada sobre el número de trabajadores que se han acogido a la modalidad de teletrabajo, desagregados por edad, sexo y sector, así como el número de convenios colectivos celebrados en virtud del artículo 2 de dicha ley. La Comisión solicita también al Gobierno que envíe información sobre la manera en que se asegura el derecho a una jornada limitada y a la desconexión. Recordando además que la modalidad de teletrabajo puede ser un medio útil para permitir acceder al empleo a ciertas personas que enfrentan en ocasiones mayores obstáculos para acceder al mismo (tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y personas mayores), la Comisión solicita al Gobierno que envíe información sobre el impacto de la Ley núm. 27555 en el empleo de tales personas.***

Cuba

Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) (ratificación: 1958)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión examina la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria del Gobierno recibida este año, así como sobre la base de la información de la que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la Asociación Sindical Independiente de Cuba (ASIC), de fecha 28 de agosto de 2018. También toma nota de la respuesta del Gobierno a las mismas, recibida el 22 de noviembre de 2018 y reiteradas en la memoria complementaria recibida este año.

Parte IV del Convenio. Salarios. Artículos 24 a 35. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que indicara la manera en la que se daba efecto a esta parte del Convenio, que contempla el establecimiento de procedimientos y mecanismos para fijar y asegurar salarios mínimos a los trabajadores de las plantaciones. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno que en Cuba el salario mínimo se fija mediante disposición legal, y que este se establece en conformidad al desarrollo económico-social alcanzado, tras haber oído el parecer de las organizaciones correspondientes. El Gobierno se refiere, entre otras disposiciones, al artículo 109 del Código del Trabajo, promulgado por la Ley núm. 116, de 20 de diciembre de 2013, que establece los elementos que constituyen el salario. Asimismo, el Gobierno se refiere al artículo 126 del Reglamento del Código del Trabajo, promulgado por el Decreto núm. 326, de 12 de junio de 2014, que, en correspondencia con el artículo 113 del Código del Trabajo, establece el sistema salarial y dispone que el salario mínimo corresponde al «salario del primer grupo de complejidad de la escala salarial».

Igualmente, el Gobierno se refiere a las distintas modalidades de pago disponibles, tales como la forma de pago por rendimiento, el cual tiene por objetivo incrementar la productividad del trabajo y la forma de pago a tiempo, en la que el salario se devenga en función del tiempo trabajado. El Gobierno añade que, según la Oficina Nacional de Estadísticas e Información, en 2017 el salario medio mensual en las entidades estatales en la actividad de la agricultura, ganadería y silvicultura fue de 834 pesos. La Comisión recuerda sus comentarios anteriores sobre el Convenio sobre la fijación de los salarios mínimos, 1970 (núm. 131), en que observó que dicho Convenio (*artículo 4, párrafo 2*) prevé la consulta, en el contexto del funcionamiento del sistema de fijación del salario mínimo, tanto de las organizaciones representativas de trabajadores interesadas como de las de los empleadores, o, cuando dichas organizaciones no existan, de los representantes de los trabajadores y empleadores interesados. Igualmente, el *artículo 24* del Convenio núm. 110 prevé específicamente la consulta de los interlocutores sociales en la fijación del salario mínimo en el sector de las plantaciones. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre la manera en la que los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores pertinentes fueron consultados en el contexto de la determinación del salario mínimo, como lo exige el artículo 24 del Convenio. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que comunique información sobre la manera en que se asegura que los trabajadores en el sector de las plantaciones reciben al menos el salario mínimo establecido, incluyendo información sobre el número y resultados de inspecciones realizadas en materia de pago de los salarios mínimos en las plantaciones.**

Parte V. Vacaciones anuales pagadas. Artículos 36 a 42. En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que el artículo 107 del Código del Trabajo autoriza al empleador a requerir la presencia del trabajador, bajo circunstancias excepcionales, y que permite al empleador posponer o reducir las vacaciones del trabajador y pagar al mismo la proporción reducida de las vacaciones acumuladas. A este respecto, la Comisión solicitó al Gobierno que indicara la manera en que se asegura que dicha disposición del Código del Trabajo da pleno efecto al *artículo 41* del Convenio, el cual prevé que se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que del artículo 107 del Código del Trabajo se desprende que toda vez que se posponen las vacaciones se hace de manera excepcional como prevé el artículo y no de manera sistemática. Refiriéndose al surgimiento de circunstancias «excepcionales», el Gobierno indica que no se trata de un hecho de regular ocurrencia, si no solo a aquellas circunstancias que incidan directamente o de modo decisivo en la realización de una tarea impostergable asignada al trabajador. El Gobierno añade que la ley permite que una vez vencido el periodo acumulativo de las vacaciones, se pueda posponer el disfrute, lo que no significa que no se otorgarán las vacaciones acumuladas. Asimismo, el Gobierno indica que, de acordarse simultáneamente el cobro de las vacaciones acumuladas y el salario por el trabajo realizado, garantizando el descanso efectivo de siete días al año como mínimo, no excluye que se pueda otorgar durante el año, periodos superiores. **La Comisión reitera sus comentarios anteriores que el artículo 41 del Convenio prevé que se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas. Por consiguiente, pide al Gobierno que tome medidas necesarias para dar pleno efecto al artículo 41 del Convenio.**

Partes IX y X. Derecho de sindicación y de negociación colectiva. Libertad sindical. Artículos 54 a 70. En sus comentarios anteriores, la Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que los trabajadores de las plantaciones no fueran discriminados o perjudicados en su empleo por el ejercicio pacífico del derecho de huelga, así como información relativa al ejercicio de dicho derecho en la práctica. Asimismo, solicitó al Gobierno que proporcionara información estadística sobre el número de convenios colectivos firmados en el ámbito de las plantaciones, indicando los sectores de actividad y el número de trabajadores cubiertos. En su respuesta, el Gobierno indica que en el sector de la agricultura existen: 1) la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP), que es la asociación de masas de los cooperativistas, campesinos y sus familiares, y 2) la Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales (ACTAF), que integra a técnicos y profesionales agropecuarios y forestales. Asimismo, el Gobierno indica que en el país no existe ninguna ley o disposición legal que prohíba el derecho a la huelga. Tampoco existe sanción penal al ejercicio de tal derecho. El Gobierno añade que, si bien no existe una norma jurídica que regule el derecho a huelga, sí existen disposiciones que protegen el derecho a la igualdad en el trabajo sin discriminación de ningún tipo. Por último, la Comisión toma nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno, en la cual indica que en 2018 el número de afiliados del sector estatal en el sindicato de trabajadores agropecuarios, forestales y tabacaleros era de 307 469 y en el sector no estatal estaban afiliados 17 122 trabajadores. La Comisión toma nota además de que un total de 273 867 trabajadores se encuentran amparados por convenios colectivos de trabajo y que 7 159 convenios colectivos se encuentran vigentes, cubriendo así a más de 2 800 000 trabajadores. **La Comisión solicita al Gobierno que proporcione información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar en la práctica que los trabajadores de las plantaciones disfruten de una protección adecuada contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la Comisión pide al Gobierno que siga proporcionando información estadística sobre el número de convenios colectivos firmados en el ámbito de las plantaciones, indicando el número de trabajadores cubiertos.**

Parte XI. Inspección del trabajo. Artículos 71 a 84. En su comentario anterior, la Comisión tomó nota de las observaciones de la ASIC, en las que denunciaba supuestos de personas privadas de libertad sometidas a trabajo forzoso en plantaciones y casos de trabajo infantil durante las vacaciones escolares. Asimismo, la ASIC denunció el empleo de estudiantes de secundaria en granjas estatales en la época de cosecha, los cuáles no reciben remuneración alguna, sino tan solo crédito académico y recomendaciones favorables para ingresar en la universidad. La Comisión toma nota igualmente de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la ASIC. El Gobierno indica que la Oficina Nacional de Inspección no ha detectado ningún caso de trabajo forzoso en la agricultura y que la Oficina de Atención a la Población del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no ha recibido quejas ni denuncias a este respecto. En lo que concierne al trabajo de personas privadas de libertad, el Gobierno indica que estas no son víctimas de trabajo forzoso, puesto que la incorporación al trabajo es esencialmente voluntaria, y además gozan de los derechos de trabajo y seguridad social establecidos en el ordenamiento jurídico. No obstante, la Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información específica sobre el número, la edad, el tipo y las condiciones de trabajo de las personas privadas de libertad y de los estudiantes de la escuela secundaria que trabajan en las plantaciones durante la época de cosecha. Por otra parte, el Gobierno indica que el artículo 2, inciso d), del Código del Trabajo establece la prohibición del trabajo infantil y la protección especial de los jóvenes entre 15 y 18 años que se incorporan al trabajo, con el fin de garantizar su desarrollo integral. El Gobierno añade que, en el marco del sistema educativo de secundaria básica, se planifica un fondo de tiempo de formación laboral que se concibe en función de desarrollar en los estudiantes valores como laboriosidad, colectividad y responsabilidad y se realizan actividades del proceso de formación vocacional y orientación profesional. A este respecto, la Comisión solicitó al Gobierno que proporcionara información detallada sobre el número de personas privadas de libertad y de estudiantes de secundaria que trabajaban en las granjas estatales, desglosada por edad y tipo de trabajo. La Comisión solicitó también al Gobierno que indicara la manera en que se les compensa, así como sus condiciones de trabajo, y la forma en que se asegura que los estudiantes tengan la libertad de trabajar o no. Igualmente, solicitó al Gobierno que continuara proporcionando información detallada sobre las medidas de supervisión y control de observancia de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las plantaciones. La Comisión toma nota de la información estadística proporcionada por el Gobierno sobre el número de inspecciones de trabajo realizadas en el sector de la agricultura y las infracciones identificadas durante las mismas. En particular, el Gobierno indica que en 2018 la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo realizó 141 inspecciones, en las que se detectaron 898 infracciones, 347 de ellas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Según el Gobierno, las principales infracciones detectadas fueron la no garantía de condiciones higiénicas y seguras para los trabajadores y la violación de la normativa relativa a la entrega de equipos de protección personal. **Por consiguiente, la Comisión solicita al Gobierno que indique la manera en que la inspección del trabajo controla y asegura que las actividades del proceso de formación vocacional y orientación profesional en las plantaciones cumplen con el artículo 6 del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Además, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que envíe informaciones detalladas sobre el número, la edad, el tipo y condiciones de trabajo, la compensación, así como la forma en que se asegura que los estudiantes en secundaria básica y las personas privadas de libertad, que trabajan en las plantaciones, tengan la libertad de trabajar o no. Por último, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información detallada sobre las medidas de supervisión y control de observancia de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las plantaciones, en particular sobre las visitas de inspección realizadas en las plantaciones, las infracciones observadas a la legislación del trabajo y las sanciones impuestas.**

Parte IV del formulario de memoria. Aplicación en la práctica. La Comisión toma nota de que el Gobierno no proporciona información concerniente a la aplicación en la práctica del Convenio. **Por consiguiente, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno de que comunique información detallada y actualizada sobre la aplicación en la práctica del Convenio, incluyendo: i) estudios recientes sobre las condiciones socioeconómicas de los trabajadores en las plantaciones; ii) informaciones estadísticas, desagregadas por sexo y edad, sobre el número de explotaciones y de trabajadores a los que se aplica el Convenio; iii) copia de los convenios colectivos aplicables al sector, y iv) el número de organizaciones de trabajadores y de empleadores establecidas en el sector de las plantaciones y cualquier otra información que permita que la Comisión evalúe la situación de los trabajadores en las plantaciones, en relación con las disposiciones del Convenio.**

[Se solicita al Gobierno que responda de forma completa a los presentes comentarios en 2021.]

Grecia

Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) (ratificación: 1987)

La Comisión toma nota de la información complementaria proporcionada por el Gobierno a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 338.^a reunión (junio de 2020). La Comisión procedió a examinar la aplicación del Convenio sobre la base de la información complementaria recibida del Gobierno este año, así como sobre la base de la información de que disponía en 2019.

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación General Griega del Trabajo (GSEE), recibidas el 3 de septiembre de 2019. **La Comisión pide al Gobierno que transmita sus comentarios a este respecto.**

Artículo 2 del Convenio. Elaboración y puesta en práctica de una política de servicios y de personal de enfermería. Instrucción y formación del personal de enfermería. La Comisión recuerda que, en su memoria anterior, el Gobierno indicó que se estaba elaborando una estrategia nacional de salud y que se había presentado al Parlamento un proyecto de Ley sobre la reforma de los servicios básicos de salud. El Gobierno informa de una serie de disposiciones de la normativa laboral adoptadas desde 2013, e indica que estas disposiciones se aplican a los trabajadores que tienen relaciones laborales de dependencia en el sector privado, incluido el personal de enfermería. La Comisión toma nota de que se enmendó la Ley núm. 1579/1985 que define las especialidades de enfermería en patología, cirugía, pediatría y salud mental. Además, la Decisión Ministerial núm. A4/203/1988 establece los requisitos para obtener un certificado especial de enfermería. La Comisión también toma nota de que, de conformidad con la Ley núm. 2519/1997, los graduados en los departamentos de los institutos tecnológicos de educación que forman enfermeros a domicilio pueden cursar una especialidad de enfermería en salud mental. El Consejo nacional para el desarrollo profesional de la enfermería ha definido otras especialidades de la enfermería a través de la promulgación del artículo 45 de la Ley núm. 4486/2017. El Gobierno informa de que, según los datos recopilados por la Dirección de enfermería, hasta noviembre de 2018, 1 550 enfermeros se habían especializado en patología, 1 953 en cirugía, 920 en pediatría y 945 enfermeros y enfermeras a domicilio en salud mental. En lo que respecta a la educación y la política de formación para el personal de enfermería, el Gobierno indica que se contratan profesores sustitutos en las especialidades pertinentes a través de una convocatoria de candidaturas realizada por decisión ministerial, mientras que los enfermeros escolares son contratados por las direcciones regionales de educación. La Comisión toma nota de que, en el ámbito de la educación superior, durante el periodo de referencia, dos institutos de educación superior y siete institutos tecnológicos de educación tenían programas de estudios de primer ciclo en enfermería. En su información complementaria, el Gobierno indica que, en el contexto de la pandemia de COVID-19, algunas de las medidas clave adoptadas por el Ministerio de Sanidad para reforzar el sistema de atención de salud han sido aumentar el personal de enfermería y mejorar sus conocimientos. A este respecto, la Comisión toma nota con **interés** de la adopción de la Ley 4690/2020 que ratifica: a) la Ley de Emergencia, de 13 de abril de 2020, sobre «Medidas para abordar el impacto continuo de la pandemia de Coronavirus COVID-19 y otras disposiciones urgentes», y b) la Ley de Emergencia, de 1.º de mayo de 2020, sobre «Medidas adicionales para abordar el impacto continuo de la pandemia de Coronavirus COVID-19 y el retorno a la vida social y económica normal y otras disposiciones». Según la Ley 4690/2020, todas las especialidades de enfermería se han establecido de conformidad con las normas europeas. También prevé crear y cubrir 2 250 puestos para estudiantes de especialidades de enfermería. A fin de cubrir las necesidades creadas por la pandemia, el Gobierno ha introducido programas de formación en las especialidades de cuidados intensivos, enfermería de urgencias y enfermería de salud pública/comunitaria que se ofrecerán para el periodo 2020-2021, dirigidas principalmente a enfermeros y enfermeras desempleados. Con arreglo a la misma ley, hasta junio de 2020 se estableció y ejecutó el programa «Hazte voluntario para hacer frente a la COVID-19» en instalaciones de salud pública. La Comisión toma nota de que más de 10 000 participantes que proporcionaron servicios voluntarios en especialidades pertinentes para la atención de salud representaron el 38,9 por ciento de los participantes, de los cuales el 6,4 por ciento eran enfermeros y el 11,9 por ciento auxiliares de enfermería. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los cambios que se produzcan en lo que respecta a la adopción de una estrategia nacional de salud, así como en relación con las reformas de la atención primaria. También solicita al Gobierno que transmita información sobre todas las enmiendas legislativas introducidas en relación con el funcionamiento de los servicios de salud públicos y privados, y que, si procede, proporcione copias de todos los textos legislativos pertinentes. Asimismo, pide al Gobierno que transmita información sobre las medidas adoptadas a fin de prevenir o abordar la escasez de enfermeros calificados, indicando las medidas adoptadas en materia de educación y de formación, así como en materia de empleo y condiciones de trabajo, incluidas las perspectivas de carrera y la remuneración, con el fin de atraer a hombres y mujeres hacia la profesión y retenerlos en ella. En el contexto de la pandemia global de COVID-19, la Comisión invita al Gobierno a proporcionar información actualizada sobre la aplicación de las medidas adoptadas para reforzar el sistema sanitario y abordar el aumento de la demanda de enfermeros calificados.**

Enfermeras «exclusivas». En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la escasez de personal de enfermería calificado condujo a determinadas prácticas, incluido el recurso a las llamadas enfermeras «exclusivas», a saber, trabajadoras migrantes empleadas como «casi enfermeras» y en servicios hospitalarios informales que cubren las familias de los pacientes, que cada vez son más tolerados por los establecimientos públicos. En respuesta a la anterior solicitud de información sobre las enfermeras «exclusivas» que realizó la Comisión, el Gobierno transmite datos de las diferentes regiones del país en relación con el empleo de este tipo de enfermeras. En sus observaciones, la GSEE expresa su preocupación respecto a esta forma de trabajo atípico. **La Comisión pide al Gobierno que, en su próxima memoria, proporcione información detallada sobre las condiciones de contratación y de trabajo de las enfermeras**

extranjeras y de las enfermeras «exclusivas», así como sobre las medidas adoptadas para regular sus actividades. La Comisión también pide al Gobierno que transmita sus comentarios sobre la observación de la GSEE.

Artículo 5, 2) y 3). Determinación de las condiciones de empleo y de trabajo. El Gobierno indica que no hay ningún convenio colectivo en vigor que cubra al personal de enfermería del país. Sin embargo, se refiere al convenio colectivo de 19 de septiembre de 2014 «sobre la regulación de las condiciones de remuneración y empleo de los trabajadores, miembros de asociaciones de base de la Federación de Sindicatos de las Instituciones de Atención de Salud de Grecia (OSNIE), empleados en clínicas privadas que pertenecen a la Asociación de Clínicas Griegas (SEK) en todo el país». El Gobierno añade que los conflictos legales entre empleados de enfermería y sus empleadores pueden someterse a los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje. La Comisión toma nota de que, cada año, el departamento competente del Ministerio de Trabajo registra un número relativamente reducido de casos de solución de conflictos que afectan, por una parte, a sindicatos de trabajadores que cubren el personal de los hospitales y, por otra, a empleadores-operadores de los proveedores de servicios de salud. En particular, el Gobierno indica que, entre el 1.º de junio de 2019 y el 15 de julio de 2020, el departamento pertinente del Ministerio no ha abordado ningún caso de solución de conflictos entre empleados de enfermería y sus empleadores a través de la conciliación. La Comisión toma nota de una serie de laudos arbitrales mencionados por el Gobierno. Por otra parte, la GSEE observa que existen importantes dificultades en lo que respecta al procedimiento para la negociación colectiva y la conclusión de nuevos convenios colectivos sectoriales, que se agravaron cuando expiraron los anteriores convenios colectivos que permitían a los empleadores pagar al personal de enfermería que trabaja en hospitales privados sobre la base del salario mínimo. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre los progresos y resultados de las negociaciones colectivas para determinar las condiciones de empleo y de trabajo del personal de enfermería.**

Artículo 6. Condiciones de empleo del personal de enfermería. Seguridad social. Horas de trabajo. El Gobierno indica que el personal de enfermería de los sectores público y privado tiene un seguro que cubre la vejez, la discapacidad, la muerte, la enfermedad, la maternidad y el desempleo. En su información complementaria, el Gobierno señala que el departamento pertinente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales está considerando la posibilidad de incluir a los enfermeros que tienen la protección de las pensiones del antiguo Fondo del sector público en el régimen de pensiones para ocupaciones pesadas y penosas. En respuesta a la solicitud anterior de la Comisión sobre la lista de ocupaciones pesadas y nocivas para la salud establecida en la Ley núm. 3863/2010, el Gobierno indica que se ha finalizado una nueva lista previa consulta con los interlocutores sociales a través del Consejo de Seguridad Social. A este respecto, se tuvieron en cuenta las conclusiones del Comité permanente sobre ocupaciones pesadas y nocivas para la salud, en el que participan representantes de los interlocutores sociales, expertos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (anteriormente IKA ETAM y actualmente EFKA), y representantes de las instituciones científicas. El Gobierno indica que la nueva lista pretende racionalizar y modernizar la lista anterior, teniendo en cuenta los avances tecnológicos y sus consecuencias en los datos actuales en materia de trabajo. También señala que, con arreglo a la Ley núm. 3863/2010, los empleados excluidos de la lista anterior continuaron estando cubiertos por el régimen de pensiones hasta finales de 2015, con miras a garantizar su protección. En particular, la Comisión toma nota de que la nueva lista prevé, entre otras cosas, que los enfermeros y las enfermeras que trabajan con arreglo a contratos de duración determinada o contratos indefinidos en establecimientos de salud, clínicas, laboratorios microbiológicos y bioquímicos e instituciones del seguro de salud estén cubiertos por el Reglamento sobre ocupaciones pesadas y nocivas para la salud, con la excepción de los que trabajan en centros de salud en el marco de la racionalización y la modernización del Reglamento sobre ocupaciones pesadas y nocivas para la salud. En sus observaciones, la GSEE expresa su preocupación por las difíciles condiciones de trabajo del personal de enfermería, que se ven agravadas por la insuficiencia de personal en los hospitales y el calendario de horas de trabajo impuesto. La GSEE sostiene que, con arreglo a la normativa actual, el personal de enfermería de los hospitales tiene tres turnos consecutivos de ocho horas. **La Comisión pide al Gobierno que transmita una copia del Reglamento sobre ocupaciones pesadas y nocivas para la salud. Además, solicita de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre si y en qué medida la exclusión tiene un impacto sobre la protección en materia de seguridad social del personal de enfermería. Recordando que este artículo del Convenio tiene por objetivo garantizar que el personal de enfermería —como todos los otros trabajadores— tiene derecho a horas de descanso y un esparcimiento que resulten suficientes para evitar la fatiga, la Comisión pide al Gobierno que aborde las observaciones de la GSEE en relación con las disposiciones legales que permiten realizar tres turnos consecutivos de ocho horas y que proporcione información sobre las disposiciones u otras medidas adoptadas que garanticen que el personal de enfermería goza de unas condiciones de empleo en materia de horas de trabajo por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores, incluso en lo que respecta a la reglamentación y la compensación de las horas extraordinarias, las horas inconvenientes y el trabajo por turnos.**

Artículo 7. Seguridad y salud en el trabajo. En respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno indica que la Estrategia nacional sobre la seguridad y la salud en el trabajo (2016-2020) se adoptó después de que se realizarán consultas con los interlocutores sociales en el Consejo de seguridad y salud en

el trabajo del Consejo Supremo del Trabajo. En sus observaciones, la GSEE señala que las malas condiciones en materia de seguridad y salud en las que trabajan los enfermeros los exponen al agotamiento y al *burn out*. La GSEE se refiere a una serie de estudios que ponen de relieve que los turnos irregulares junto con el reducido número de enfermeros que trabajan en cada turno ponen una carga muy pesada sobre estos trabajadores, haciendo que el cumplimiento de sus deberes resulte extremadamente difícil. En particular, la GSEE indica que el turno de mañana normalmente está cubierto por entre dos y cuatro enfermeros mientras que los turnos de tarde y noche solo están cubiertos por un enfermero. La Comisión toma nota de que, en el contexto de la pandemia de COVID-19, la necesidad de personal de enfermería ha aumentado, lo cual puede agravar estos fenómenos. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione una copia de la estrategia nacional en vigor y le reitera su solicitud de que transmita información sobre los progresos realizados y los resultados alcanzados en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo del personal de enfermería, incluyendo con respecto a garantizar un número adecuado de personal de enfermería en todos los turnos durante la pandemia de COVID-19. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información sobre las medidas aplicadas para prevenir y reducir los riesgos psicosociales, y promover la salud mental y el bienestar, además de prevenir el riesgo de efectos a largo plazo sobre la salud de los enfermeros, en particular en el contexto de la pandemia.**

Exposición a riesgos especiales. La Comisión toma nota de que según la base de datos «OIT, Respuestas políticas nacionales (La COVID-19 y el mundo del trabajo)», el Gobierno ha asignado 85 millones de euros al Ministerio de Salud para apoyar la compra de equipos sanitarios y la contratación de 2 000 profesionales de la salud. La Comisión llama la atención del Gobierno sobre el párrafo 49 de la Recomendación núm. 157, que prevé que: «1) deberían tomarse todas las medidas posibles para evitar que los miembros del personal de enfermería estén expuestos a riesgos particulares. Cuando no pueda evitarse la exposición a tales riesgos, deberían tomarse medidas para reducirla al mínimo; 2) deberían preverse medidas tales como el suministro y la utilización de ropa protectora, la inmunización, la reducción de la duración del trabajo, las pausas más frecuentes, un alejamiento temporal del riesgo o vacaciones anuales más largas, para el personal de enfermería regularmente ocupado en actividades que ofrecen riesgos particulares, a fin de reducir su exposición a dichos riesgos, y 3) además, el personal de enfermería expuesto a riesgos particulares debería recibir una compensación económica.» Asimismo, la Comisión llama la atención del Gobierno sobre las Directrices de la OIT sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia, 2018, en las que se reconoce la necesidad de proteger a los trabajadores de los servicios públicos de urgencia, especialmente el personal de urgencia del sector de la salud, de la exposición a las enfermedades transmisibles. En particular, en los párrafos 50 y 51 de las Directrices se hace hincapié en que deberían proporcionarse equipos de protección adecuados y en cantidad suficiente para proteger contra la exposición a condiciones peligrosas a los trabajadores de los servicios públicos de urgencia y que los trabajadores y/o sus representantes deberían ser consultados y participar en lo que respecta a la selección y el uso correcto de los equipos de protección personal. **Tomando nota de que el personal de enfermería corre un alto riesgo de infectarse cuando trata a pacientes que se sospecha o se ha confirmado que tienen la COVID-19, especialmente cuando las precauciones para el control de la infección, incluido el uso de equipos de protección personal, no se respetan estrictamente, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre las medidas de seguridad adoptadas o previstas, en particular en lo que respecta a proporcionar equipos de protección personal y formación sobre su uso, así como pausas de descanso adecuadas durante los turnos y establecer límites a las horas excesivas de trabajo siempre que sea posible, con miras a proteger la salud y el bienestar de los enfermeros y limitar en la medida de lo posible su riesgo de contraer la COVID-19.**

Parte V del formulario de memoria. Aplicación práctica. La Comisión toma nota de los datos proporcionados sobre el número de estudiantes de enfermería registrados para el año académico 2017-2018, así como de las estadísticas sobre el número de estudiantes de enfermería matriculados durante los años académicos entre 2013 y 2018. La Comisión también toma nota de la detallada información proporcionada por nivel y ámbito de formación en relación con las personas que ejercen profesiones de enfermería en los sectores público y privado, según la cual a principios de 2020 estaban trabajando 135 361 médicos y 55 963 enfermeros y parteras. Asimismo, la Comisión toma nota del gran desequilibrio existente en Grecia entre la disponibilidad de médicos y la disponibilidad de enfermeros, y observa que, según el perfil sanitario relativo a Grecia de 2019 de la Comisión Europea, este país tiene el número más elevado de médicos, pero el número más reducido de enfermeros por 1 000 habitantes de todos los países de la Unión Europea. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada, desglosada por edad, sexo y región, en relación con la situación del personal de enfermería del país, incluida información sobre la proporción enfermeros-población, el número enfermeros desglosado por establecimientos de salud públicos y privados, el número de estudiantes que se gradúan cada año en las escuelas de enfermería y el número de instituciones que ofrecen educación y formación en materia de enfermería, así como el número de enfermeros y de enfermeras que entran en la profesión y la abandonan cada año. También solicita información sobre la organización y el funcionamiento de todas las instituciones que proporcionan servicios de atención de salud, así como sobre los estudios, encuestas e informes que abordan las cuestiones**

relacionadas con el personal sanitario del sector de salud griego, en particular los que pueden haberse elaborado en el contexto de la pandemia de COVID-19.

Malawi

Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) (ratificación: 1986)

Artículo 2 del Convenio. *Política nacional en materia de servicios y personal de enfermería. Consulta.* La Comisión toma nota con **interés** de las diversas iniciativas en materia de políticas adoptadas por el Gobierno durante el periodo de memoria en relación con los servicios de salud pública y el personal sanitario, en particular en relación con los servicios y el personal de enfermería. Esas políticas se desarrollaron previa consulta con los interlocutores pertinentes y con la participación activa de estos, incluidos el sector privado, las instituciones de formación en materia de salud, los órganos normativos pertinentes y organizaciones de la sociedad civil. La Comisión toma nota de que, en julio de 2017, se adoptó la primera Política Nacional de Salud (NHP) de Malawi, que establece un marco general orientativo a fin de terminar de establecer el sistema sanitario del país e incluye entre sus áreas prioritarias: la prestación de servicios de salud; los recursos humanos para la salud; el liderazgo y la gobernanza; y la financiación de la salud. En relación con el personal sanitario, la NHP de 2017 contempla la adopción de medidas para garantizar que se contrata, despliega y retiene a un número suficiente de trabajadores sanitarios adecuadamente formados y motivados, en particular personal de enfermería, teniendo en cuenta las necesidades de la población en materia de salud y a todos los niveles de prestación de servicios de salud. Asimismo, la Comisión toma nota de la adopción del Plan estratégico a medio plazo del sector de la salud II (HSSP II), en 2017, que esboza una serie de objetivos y actividades y orienta el uso de los recursos entre 2017-22. El HSSP II establece una serie de estrategias prioritarias, entre las que se figuran: mejorar la contratación y la retención de trabajadores de la salud adecuadamente formados y motivados, y reforzar el proceso de planificación en lo que respecta al personal sanitario. La Comisión toma nota de la elaboración, de conformidad con las políticas antes mencionadas en materia de salud y personal sanitario, de la Política sobre Enfermería y Partería (NMP), adoptada en junio de 2018. La NMP de 2018 prevé un marco para proporcionar servicios de enfermería y partería amplios, de calidad y equitativos que contribuyan a que el país logre sus objetivos en materia de salud. Sin embargo, las dificultades señaladas en la NMP de 2018 incluyen la elevada tasa de morbilidad en el país, así como la elevada tasa de mortalidad materna (439 por cada 100 000 nacimientos) y de mortalidad neonatal (27 por cada 1 000 nacidos vivos), con una tasa de mortalidad de niños menores de cinco años del 64 por 1 000. Toma nota de que la tasa de mortalidad materna tendrá que reducirse un 84 por ciento para cumplir las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los principales objetivos de la NMP de 2018 incluyen: reducir las tasas de vacantes en enfermería y partería del 63 por ciento actual al 50 por ciento para 2022; orientar a los responsables de la adopción de decisiones, así como a las partes interesadas y asociados en lo que respecta a la planificación y la prestación eficaz de los servicios de enfermería y partería; facilitar la prestación de servicios de enfermería y de partería de calidad; apoyar las tutorías clínicas y la supervisión de los estudiantes de enfermería para que se realicen bien, así como la colocación oportuna de los nuevos diplomados en enfermería y partería. Además, la NMP de 2018 prevé la participación en su seguimiento y aplicación de una amplia gama de actores, incluidas organizaciones de trabajadores, asociaciones de enfermeros, organizaciones del sector privado, asociados para el desarrollo y organizaciones no gubernamentales (ONG). Asimismo, la Comisión toma nota de la ejecución del Programa de Salud malauí-germano (MGHP), en el que se pide que se adopten medidas, en consonancia con la NHP de 2017 y el HSP II, a fin de garantizar una mejor distribución y unas mejores calificaciones del personal clínico y de enfermería en el ámbito del cuidado de la salud de las madres y de los recién nacidos. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas en el contexto de la Política Nacional de Salud, el Plan estratégico del sector de la salud II 2017-22, la Política sobre Enfermería y Partería y el Programa de Salud malauí-germano, así como sobre su impacto en la práctica. En particular, la Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre la aplicación y el impacto de las medidas elaboradas para ofrecer al personal de enfermería un empleo y unas buenas condiciones de trabajo, en particular en materia de perspectivas de carrera y remuneración, lo cual puede servir para atraer personas hacia la profesión y retenerlas en ella.**

Enfermería para la salud comunitaria. La Comisión toma nota de que, según el HSSP II, un porcentaje significativo de la población de Malawi (el 84 por ciento) no tiene acceso a la atención de salud, especialmente las personas que residen en zonas rurales y de difícil acceso del país. En este contexto, la Comisión toma nota de la adopción de la primera Estrategia Nacional sobre Salud Comunitaria 2017-22 (NCHS) en noviembre de 2017, que está en consonancia con las políticas nacionales de salud existentes, así como con el HSSP II. La NCHS de 2017 se elaboró tras un proceso de consultas intensivo con las partes interesadas pertinentes del sector de la salud, incluidas las comunidades locales. El principal objetivo de la NCHS de 2017 es garantizar servicios de salud comunitaria integrados y de calidad, y que sean asequibles, culturalmente aceptables, apropiados desde la perspectiva científica, y a los que puedan acceder todos los hogares. A fin de alcanzar este objetivo, la NCHS de 2017 incluye entre sus objetivos estratégicos el lograr que haya suficientes agentes de salud comunitaria, bien formados y distribuidos equitativamente, en particular enfermeros comunitarios.

La Comisión toma nota de que, según la NCHS de 2017, hacen falta más enfermeros comunitarios. Además, en la NCHS de 2017 se indica que los enfermeros comunitarios son utilizados para colmar lagunas en los establecimientos de salud y, en consecuencia, dedican menos tiempo al trabajo comunitario. Los enfermeros comunitarios tienen que hacer frente a retos que incluyen: la falta de claridad en relación con sus funciones y tareas; una formación y supervisión inadecuadas; y pocos incentivos. Para abordar la escasez de trabajadores de salud comunitarios, formados y motivados adecuadamente, la NCHS de 2017 establece una serie de intervenciones clave: contratar más trabajadores de salud comunitarios, incluido un mínimo de dos enfermeros comunitarios por centro de salud y una asistente de partería comunitaria por estructura sanitaria comunitaria; promover la distribución geográfica equitativa de los trabajadores de salud comunitarios; y proporcionar una formación integrada de buena calidad a todos los trabajadores de salud comunitarios antes de que entren en servicio y durante el servicio. La NCHS de 2017 también prevé el lanzamiento de un paquete más estandarizado de incentivos financieros, no financieros, sociales y basados en el desempeño a fin de aumentar la retención de trabajadores de salud comunitarios y apoyar su buen desempeño en todo el país. La Comisión también toma nota de que la NMP de 2018 incluye un área prioritaria en materia de políticas de enfermería y partería de salud comunitaria. A este respecto, la NMP de 2018 incluye, entre otras, las siguientes estrategias: aportar liderazgo para los servicios de enfermería y partería de salud comunitaria, y fortalecer dichos servicios integrando las intervenciones en materia de enfermería de salud comunitaria en todos los servicios de enfermería y partería. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre la aplicación y el control efectivos, así como sobre el impacto de las medidas adoptadas en el marco de la Estrategia Nacional sobre Salud Comunitaria 2017-22 y la Política sobre Enfermería y Partería de 2018 en lo que respecta a los servicios y el personal de enfermería, incluidos los enfermeros, las parteras y los trabajadores y las trabajadoras de salud comunitarios.**

Enfermeros especializados en salud mental. La Comisión toma nota de que, según la HSSP II, en Malawi hay muchas personas que tienen problemas mentales, la mayor parte de las cuales buscan asistencia médica en los centros de salud, pero son mal diagnosticadas debido a que presentan síntomas físicos. Trastornos comunes como la depresión y la ansiedad, cuya prevalencia se estima que es de entre un 10 y un 20 por ciento, a menudo no se diagnostican o no se tratan. En la HSSP II, el Gobierno indica que, si bien cada año se forman al menos 20 enfermeros y funcionarios clínicos psiquiátricos, el personal psiquiátrico que lleva a cabo las tareas relacionadas con la salud mental resulta claramente insuficiente debido la escasez general de enfermeros de sufre el sistema de salud. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que se dispone de la cantidad necesaria de buenos enfermeros especializados en salud mental para lograr el nivel más elevado posible de salud de la población.**

Artículo 2, 2, a) y 3). Instrucción y formación del personal de enfermería. La Comisión toma nota de que el HSSP II da prioridad a la mejora de la calidad de la formación a través de la ampliación de las oportunidades de formación y educación, incluso a través del desarrollo profesional continuo. El HSSP II prevé la adopción de medidas específicas para promover la formación previa al trabajo a fin de conseguir unos servicios de enfermería y partería de calidad, como, por ejemplo, medidas para institucionalizar las revisiones periódicas de los currículos de todas las instituciones de formación, así como institucionalizar la proporción de alumnos por tutor en determinados programas de formación en materia de enfermería y partería; y medidas para promover la colaboración continua entre el personal docente y el personal clínico o comunitario. En el HSSP II también se pide la aplicación de medidas para alentar a todos los enfermeros y parteras a no dejar de lado su desarrollo profesional continuo, institucionalizando ese desarrollo y apoyando a los enfermeros y a las parteras para que sigan cursos de perfeccionamiento y reciban formación paralela a su trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que el desarrollo profesional continuo obligatorio para enfermeros y parteras fue reintroducido por el Consejo de Enfermeros y Parteras de Malawi, con la asistencia del MGHP. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre la naturaleza, la aplicación, el control y el impacto de las medidas adoptadas para garantizar que el personal de enfermería, incluidas las parteras, recibe una educación y una formación de calidad que se adecúa al ejercicio de sus funciones, así como al desarrollo de su carrera profesional.**

Artículo 5, 2). Determinación de las condiciones de empleo y de trabajo. En respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión, el Gobierno indica que aún no se ha concluido el convenio colectivo para el sector de la enfermería. **La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información sobre la situación del proceso de negociación colectiva y sobre los progresos realizados a este respecto, y que transmita copia de todos los convenios colectivos concluidos para el sector de la enfermería.**

Artículo 7. Higiene y seguridad del trabajo. La Comisión toma nota de que el Presidente de Malawi declaró el estado de desastre nacional en respuesta a la pandemia de COVID-19 el 19 de marzo de 2020. Posteriormente se inició el Plan Nacional de preparación y respuesta en relación con la COVID-19 para el periodo de marzo a junio 2020. Entre sus objetivos específicos, el plan incluye desarrollar las capacidades de los trabajadores sanitarios en materia de enfermedades muy contagiosas (como la COVID-19), así como adquirir y distribuir suministros y equipos para todos los centros de tratamiento. A este respecto, la Comisión señala a la atención del Gobierno el párrafo 49 de la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977

(núm. 157), que dispone que: «1) Deberían tomarse todas las medidas posibles para evitar que los miembros del personal de enfermería estén expuestos a riesgos particulares; solo deberían estar expuestos a tales riesgos cuando ello sea inevitable. Cuando no pueda evitarse la exposición a tales riesgos, deberían tomarse medidas para reducirla al mínimo. 2) Deberían preverse medidas tales como el suministro y la utilización de ropa protectora, la inmunización, la reducción de la duración del trabajo, las pausas más frecuentes, un alejamiento temporal del riesgo o vacaciones anuales más largas, para el personal de enfermería regularmente ocupado en actividades que ofrecen riesgos particulares, a fin de reducir su exposición a dichos riesgos. 3) Además, el personal de enfermería expuesto a riesgos particulares debería recibir una compensación económica.» Asimismo, la Comisión llama la atención del Gobierno sobre las *Directrices de la OIT sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia* (2018), en las que se reconoce la necesidad de proteger a los trabajadores de los servicios públicos de urgencia, incluidos los trabajadores de urgencia del sector de la salud, frente a la exposición a las enfermedades contagiosas. En particular, en los párrafos 50 y 51 de las Directrices se hace hincapié en que deberían proporcionarse a los trabajadores de los servicios públicos de urgencia equipos de protección personal (EPP) adecuados y en cantidad suficiente contra la exposición a condiciones peligrosas y en que debería consultarse a los trabajadores y/o sus representantes y prever su participación en lo que respecta a la selección y el uso correcto de EPP. **Tomando nota de que el personal de enfermería, que a menudo está en estrecho contacto con los pacientes, corre un alto riesgo de infectarse mientras trata a pacientes con la COVID-19 si no se respetan estrictamente las precauciones para controlar las infecciones, en particular en lo que respecta al uso de equipos de protección personal, la Comisión pide al Gobierno que transmita información detallada y actualizada sobre las medidas de seguridad adoptadas o previstas, en particular en lo que respecta a proporcionar equipos de protección personal y formación sobre su utilización, así como sobre el hecho de conceder pausas de descanso adecuadas durante los turnos de los trabajadores y limitar el exceso de horas de trabajo siempre que sea posible, con miras a proteger la salud y el bienestar de los enfermeros y limitar todo lo que sea posible su riesgo de contraer la COVID-19.**

Parte V del formulario de memoria. Aplicación en la práctica. La Comisión toma nota de que, según el Observatorio mundial de la salud de la OMS, en Malawi, el número total del personal de enfermería y partería aumentó, pasando de 4 573 en 2016 a 7 957 en 2018. Sin embargo, en el HSSP II se indica que la tasa global de vacantes para personal de enfermería actualmente es del 66 por ciento (el 63 por ciento de funcionarios encargados de la salud comunitaria o sus ayudantes, el 72 por ciento de enfermeros en jefe técnicos, el 45 por ciento de funcionarios enfermeros en jefe y el 31 por ciento de asistentes de parteras comunitarias). Esta escasez de personal impone una pesada carga sobre los enfermeros y parteras que están trabajando. **La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y actualizada sobre la aplicación del Convenio en la práctica, incluidos datos estadísticos desglosados por sexo, edad y región en relación con: la proporción de personal enfermería respecto del número de habitantes; el número de personas matriculadas en escuelas de enfermería; el número de enfermeras y enfermeros que entran en la profesión o la abandonan cada año; la organización y el funcionamiento de todas las instituciones que proporcionan servicios de salud; así como estudios, encuestas e informes oficiales que abordan las cuestiones relacionadas con el personal sanitario del sector de la salud de Malawi.**

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: el **Convenio núm. 110** (México); el **Convenio núm. 149** (Congo, Ghana, Guinea, Guyana, Iraq, Kenya, Kirguistán, Malta, Tayikistán); el **Convenio núm. 172** (Alemania, Bélgica, Guyana, Iraq, Irlanda, Líbano); el **Convenio núm. 177** (Albania, Argentina, Macedonia del Norte, Tayikistán); el **Convenio núm. 189** (Alemania, Ecuador, Filipinas, Guyana, Irlanda).

II. Observaciones acerca de la sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (artículo 19 de la Constitución)

Albania

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno no ha respondido a sus observaciones anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión expresa la firme esperanza, como hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2019, de que el Gobierno de Albania dará cumplimiento a su obligación constitucional de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a su autoridad competente en el futuro. En relación con sus observaciones anteriores, la Comisión reitera sus solicitudes de que el Gobierno comunique información sobre la sumisión al Parlamento de Albania de 24 instrumentos: el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, adoptado por la Conferencia en su 82.ª reunión, la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) y la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), adoptadas por la Conferencia en su 90.ª reunión, así como los instrumentos adoptados en las 78.ª, 84.ª, 86.ª, 89.ª, 92.ª y 95.ª (Recomendación núm. 198), 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones. Además, la Comisión pide al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 2016), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Angola

Falta de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha comunicado la información solicitada en su observación de 2018. **En consecuencia, la Comisión reitera una vez más sus solicitudes de que el Gobierno comunique la información requerida en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los 17 instrumentos pendientes de sumisión a la Asamblea Nacional. Estos son: la Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 180), adoptada por la Conferencia en su 79.ª reunión; el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, adoptado por la Conferencia en su 82.ª reunión, y los instrumentos adoptados en las 86.ª, 91.ª, 92.ª, 94.ª, 95.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones de la Conferencia (2003-2017). Además, la Comisión pide al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), adoptados por la Conferencia en su 180.ª reunión (junio de 2019).**

Antigua y Barbuda

Falta de sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha respondido a su solicitud directa de 2018. En consecuencia, recuerda una vez más la información comunicada por el Gobierno, en abril de 2014, en la que se indicaba que los instrumentos adoptados por la Conferencia, desde su 83.ª reunión hasta su 101.ª reunión (1996-2012), fueron sometidos nuevamente por el Ministro de Trabajo al Gabinete de Antigua y Barbuda el 11 de marzo de 2014. **La Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno especifique las fechas en las que se presentaron al Parlamento de Antigua y Barbuda los 23 instrumentos adoptados**

por la Conferencia, desde su 83.^a reunión hasta su 101.^a reunión. La Comisión también solicita una vez más al Gobierno que comunique información sobre la sumisión al Parlamento del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y de la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), adoptados por la Conferencia en su 103.^a reunión, de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), adoptada por la Conferencia en su 104.^a reunión, y de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), adoptada por la Conferencia en su 106.^a reunión. Además, la Comisión pide al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.^a reunión (junio de 2019).

Bahamas

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha facilitado información en respuesta a su observación de 2018. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste la máxima importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa la firme esperanza, al igual que la Comisión de la Conferencia en junio de 2019, de que el Gobierno cumplirá con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la aprobación de la autoridad competente (el Parlamento). Por consiguiente, la Comisión insta una vez más al Gobierno que facilite información sobre la sumisión al Parlamento de los 24 instrumentos adoptados por la Conferencia en las 14 reuniones celebradas entre 1997 y 2017 (85.^a, 86.^a, 88.^a, 89.^a, 90.^a, 92.^a, 95.^a, 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones). Además, la Comisión pide al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión al Parlamento del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.^a reunión.**

Bahrein

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha respondido a su observación anterior. En relación con sus comentarios de 2019, toma nota de la información comunicada por el Gobierno el 18 de julio de 2019, en la que señala que ha cumplido sus obligaciones constitucionales con la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo al Consejo de Ministros, que es la autoridad competente. Toma nota asimismo de la información suministrada por el Gobierno el 22 de julio de 2019, en la que señala que la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) fue sometida al Consejo de Ministros. No obstante, la Comisión observa que el Gobierno no especifica ninguna fecha de sumisión. La Comisión recuerda una vez más sus observaciones anteriores, en las que señaló que el artículo 47, a), de la Constitución de Bahrein exige la sumisión de los convenios al Consejo de Ministros, como órgano responsable de la formulación de la política pública del Estado y del seguimiento de su aplicación. La Comisión recuerda además la indicación hecha por el Gobierno en septiembre de 2011 de que, con el establecimiento de una Asamblea Nacional —compuesta por el Consejo Consultivo (*Majlis Al-Shura*) y el Consejo de Representantes (*Majlis al-Nuwab*)— fue necesario establecer un nuevo mecanismo para someter a la Asamblea Nacional los instrumentos adoptados por la Conferencia. La Comisión señala que la obligación constitucional de sumisión reviste la máxima importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. Recuerda que la OIT sigue dispuesta a examinar, junto con las autoridades nacionales, la manera de establecer algún tipo de mecanismo para someter a la Asamblea Nacional los instrumentos adoptados por la Conferencia a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones del Gobierno en virtud de la Constitución de la OIT. **La Comisión expresa una vez más la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, junio de 2017, junio de 2018 y junio de 2019, de que el Gobierno tomará medidas inmediatas para someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la aprobación de la Asamblea Nacional. Por consiguiente, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que facilite información completa sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 23 instrumentos aprobados por la Conferencia en 14 reuniones celebradas entre 2000 y 2017 (88.^a reunión, 89.^a reunión, 90.^a reunión, 91.^a reunión, 92.^a reunión, 94.^a reunión, 95.^a reunión, 96.^a reunión, 99.^a reunión, 100.^a reunión, 101.^a reunión, 103.^a reunión y 104.^a reunión). Reitera asimismo su solicitud de que el Gobierno especifique la autoridad competente a la que se sometió la Recomendación núm. 205, así como la fecha de sumisión, y recuerda una vez más al Gobierno la disponibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la OIT con miras al cumplimiento de sus obligaciones en materia de sumisión. Además, la Comisión pide al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.^a reunión (junio de 2019).**

Belice

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno no ha respondido a sus observaciones anteriores. Recuerda una vez más que la obligación constitucional de sumisión es de la

más alta importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2017, junio de 2018 y junio de 2019, de que el Gobierno cumplirá con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente (la Asamblea Nacional). La Comisión pide al Gobierno que facilite información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 41 instrumentos pendientes adoptados por la Conferencia en las 21 reuniones celebradas entre 1990 y 2017. Además, la Comisión pide al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Estado Plurinacional de Bolivia

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha respondido una vez más a sus observaciones anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. La Comisión observa que no se ha facilitado información sobre la sumisión a la Asamblea Legislativa Plurinacional de los 29 instrumentos adoptados por la Conferencia en las 19 reuniones celebradas entre 1993 y 2017. **La Comisión insta al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea Legislativa Plurinacional de los 29 instrumentos adoptados por la Conferencia desde 1993, cuya aprobación sigue pendiente. Recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT si así lo desea. Además, la Comisión pide al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Brunei Darussalam

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno no ha respondido una vez más a sus observaciones anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste la máxima importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que facilite información sobre la presentación a las autoridades nacionales competentes, en el sentido de los párrafos 5 y 6 del artículo 19 de la Constitución de la OIT, de los diez instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones (2007-2017). La Comisión recuerda que el Gobierno, si así lo desea, puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución relativas a la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia. Además, la Comisión solicita al Gobierno que comunique información sobre la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Chad

Falta de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota una vez más de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión solicita al Gobierno que comunique información sobre la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones (2010-2017). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Chile

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha respondido una vez más a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa nuevamente la firme esperanza, como hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2019, de que el Gobierno de Chile dará cumplimiento en el futuro a su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a su autoridad competente. En consecuencia, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno comunique la información solicitada, indicando la fecha de sumisión al Congreso Nacional de los 26 instrumentos adoptados en las 16 reuniones de la Conferencia, entre 1996 y 2017 (83.ª, 84.ª, 85.ª, 86.ª, 88.ª, 89.ª, 90.ª, 91.ª, 92.ª, 95.ª (la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), 96.ª, 99.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones). Además, la Comisión solicita al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso,**

2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).

Comoras

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno no ha proporcionado la información solicitada en su observación de 2018. La Comisión recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y es un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión expresa una vez más la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, junio de 2017, junio de 2018 y junio de 2019, de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente. Por lo tanto, insta al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea de la Unión de Comoras de los 44 instrumentos adoptados por la Conferencia en las 22 reuniones celebradas entre 1992 y 2017. Además, la Comisión solicita al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Congo

Falta grave de sumisión. La Comisión tomar toma nota con **preocupación** de que el Gobierno no ha respondido una vez más a sus comentarios anteriores. La Comisión recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y es un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa nuevamente la firme esperanza, como hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2019, de que el Gobierno del Congo dará cumplimiento en el futuro a su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a su autoridad competente. La Comisión pide una vez más al Gobierno que concluya el procedimiento de sumisión en relación con 65 convenios, recomendaciones y protocolos, adoptados por la Conferencia durante 31 reuniones celebradas entre 1970 y 2017, que todavía no se han sometido a la Asamblea Nacional. Además, la Comisión pide al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Croacia

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha proporcionado la información solicitada en su observación de 2018. La Comisión recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y es un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, junio de 2017, junio de 2018 y junio de 2019, de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente. Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión al Parlamento croata de los 22 instrumentos adoptados por la Conferencia en 13 reuniones celebradas entre 1998 y 2017 (86.ª, 88.ª, 89.ª, 90.ª, 92.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones). La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Dominica

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que el Gobierno no ha proporcionado una vez más una respuesta a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la más alta importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Al igual que la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018 y 2019, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente. Por consiguiente, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a que transmita información sobre la sumisión a la Cámara de la Asamblea de los 42 instrumentos adoptados por la Conferencia durante las 21 reuniones celebradas entre 1993 y 2017 (80.ª, 81.ª, 82.ª, 83.ª, 84.ª, 85.ª, 86.ª, 88.ª, 89.ª, 90.ª, 91.ª, 92.ª, 94.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones). La Comisión también pide al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).** Recuerda que, si así lo desea, el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con sus obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución relativas a la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

El Salvador

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. En este marco, la Comisión recuerda la información proporcionada por el representante gubernamental a la Comisión de la Conferencia, en su 108.ª reunión, en junio de 2019, indicando que el país saludaba la cooperación técnica prestada por la OIT para la formulación del Protocolo de procedimientos institucionales para la sumisión de instrumentos de la OIT. El representante gubernamental señaló asimismo que el Gobierno adoptaría pronto las primeras medidas para someter los convenios y las recomendaciones pertinentes a las autoridades competentes. **Al igual que la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018 y 2019, la Comisión expresa una vez más la firme esperanza de que el Gobierno cumplirá con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad nacional competente. La Comisión insta nuevamente al Gobierno a someter a la Asamblea Legislativa los instrumentos adoptados en las 23 reuniones de la Conferencia celebradas entre octubre de 1976 y junio de 2017. Además, pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la sumisión de los instrumentos pendientes adoptados por la Conferencia en sus 63.ª (Convenio núm. 148 y Recomendaciones núms. 156 y 157), 67.ª (Convenio núm. 154 y Recomendación núm. 163), 69.ª (Recomendación núm. 167) y 90.ª (Recomendaciones núms. 193 y 194) reuniones. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Gabón

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que el Gobierno no ha proporcionado una vez más ninguna respuesta a sus observaciones anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste la más alta importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2017, junio de 2018 y junio de 2019, de que el Gobierno cumplirá con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad nacional competente. Por consiguiente, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que facilite información sobre la sumisión al Parlamento de los 25 instrumentos aprobados en las 82.ª, 83.ª, 85.ª, 86.ª, 88.ª, 89.ª, 90.ª, 92.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones de la Conferencia. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Gambia

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los ocho instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones (2010-2017). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Granada

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. La Comisión recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **En relación con sus observaciones anteriores, la Comisión insta una vez más al Gobierno a que comunique la fecha en que fueron sometidos al Parlamento de Granada los instrumentos adoptados por la Conferencia entre 1994 y 2006 y a que comunique información sobre las decisiones adoptadas por dicho Parlamento, si hubiera alguna, respecto a los instrumentos sometidos. La Comisión también reitera su solicitud al Gobierno para que comunique información sobre la sumisión al Parlamento de los nueve instrumentos adoptados en las 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones de la Conferencia (2007-2017). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Guinea

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha comunicado una vez más ninguna respuesta a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **En consecuencia, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a que comunique información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 29 instrumentos adoptados en las 16 reuniones celebradas por la Conferencia entre octubre de 1996 y junio de 2017 (84.ª, 85.ª, 86.ª, 88.ª, 89.ª, 90.ª, 91.ª, 92.ª, 94.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones). La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Guinea-Bissau

Sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha respondido a sus observaciones anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión reitera nuevamente su solicitud al Gobierno de que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea de la República los 19 instrumentos restantes adoptados por la Conferencia en sus 89.ª, 90.ª, 91.ª, 92.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª y 104.ª reuniones (2001-2015). La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Guinea Ecuatorial

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que el Gobierno una vez más no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la más alta importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Al igual que la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018 y 2019, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente. Por consiguiente, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a transmitir información sobre la sumisión al Parlamento de los 35 instrumentos adoptados por la Conferencia entre 1993 y 2017. Pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Guyana

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus observaciones anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la sumisión al Parlamento de Guyana de los ocho instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 96.ª, 99.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Haití

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Al igual que la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018 y 2019, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno cumpla su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente (la Asamblea Nacional). Por consiguiente, la Comisión insta nuevamente al Gobierno a que comunique información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 63 instrumentos siguientes:**

- los instrumentos restantes de la 67.ª reunión (Convenios núms. 154 y 155, y Recomendaciones núms. 163 y 164;
- los instrumentos adoptados en la 68.ª reunión;

- los instrumentos restantes adoptados en la 75.ª reunión (Convenio núm. 168 y Recomendaciones núms. 175 y 176), y
- los instrumentos adoptados en 25 reuniones de la Conferencia celebradas entre 1989 y 2017.

La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).

Hungría

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a su comentario anterior. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones (2010-2017). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Iraq

Falta de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. La Comisión recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT.

La Comisión recuerda una vez más la información detallada proporcionada por el Gobierno en noviembre de 2017, incluidas las fechas de sumisión al Consejo de Representantes (*Majlis Al-Nuwaab*) de cada uno de los instrumentos aprobados por la Conferencia en sus reuniones 88.ª, 90.ª, 92.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 100.ª y 101.ª (2000-2012). La Comisión recuerda además la indicación del Gobierno de que las recomendaciones presentadas al Consejo de Representantes no fueron examinadas por el Consejo, sino que fueron transmitidas al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que es, según señala el Gobierno, la autoridad competente en materia de recomendaciones. La Comisión recuerda asimismo la información proporcionada por el Gobierno en marzo de 2017, en la que se indica que el Protocolo de 2014 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, había sido sometido a la autoridad competente. A este respecto, observa que no se proporcionó información sobre la fecha de sumisión ni sobre si el instrumento en cuestión se presentó efectivamente al Consejo de Representantes (*Majlis Al-Nuwaab*). La Comisión recuerda una vez más que, en virtud de los párrafos 5 y 6 del artículo 19 de la Constitución de la OIT, cada uno de los Miembros de la Organización se compromete a someter los instrumentos aprobados por la Conferencia a la autoridad o autoridades que tengan competencia en la materia al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas. En el memorándum de 2005 sobre la obligación de presentar convenios y recomendaciones a las autoridades competentes, el Consejo de Administración indicó que la autoridad competente es la autoridad que, en virtud de la Constitución de cada Estado, está facultada para legislar o adoptar otras medidas a fin de aplicar los convenios y recomendaciones. La autoridad nacional competente debería ser normalmente el poder legislativo. **Por consiguiente, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno para que proporcione información más específica sobre la sumisión al Consejo de Representantes de los 12 instrumentos restantes aprobados por la Conferencia entre 2000 y 2015. La Comisión pide asimismo al Gobierno que comunique información sobre la sumisión al Consejo de Representantes de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo, decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.ª reunión, y del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Islas Marshall

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha vuelto a no responder a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. La Comisión recuerda que, el 3 de julio de 2007, las Islas Marshall se convirtieron en Miembro de la Organización. De conformidad con el artículo 19, 5), a), y 6, a), de la Constitución de la OIT, la Oficina comunicó al Gobierno el texto del Convenio, las Recomendaciones y el Protocolo adoptados por la Conferencia en sus 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones (2010-2017). **La Comisión solicita de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre la sumisión al Parlamento de los ocho instrumentos adoptados por la Conferencia entre 2010 y 2017. La**

Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).

La Comisión recuerda que, si así lo desea, el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con sus obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT relativas a la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Islas Salomón

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que el Gobierno ha vuelto a no responder a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión expresa nuevamente la firme esperanza, como hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018 y 2019, de que el Gobierno dé cumplimiento a sus obligaciones de sumisión de los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente (el Parlamento Nacional). La Comisión insta una vez más al Gobierno a que adopte medidas sin retrasos para someter al Parlamento Nacional los 63 instrumentos pendientes adoptados por la Conferencia entre 1984 y 2017, y a que comuniqué a la Oficina Internacional del Trabajo la información solicitada en virtud del artículo 19 de la Constitución. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

La Comisión recuerda que el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea, para contribuir a lograr el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución respecto de la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia.

Kazajstán

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de vital importancia y es un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión reitera una vez más su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre la fecha de sumisión al Parlamento de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Además, la Comisión pide una vez más al Gobierno que suministre información sobre la sumisión al Parlamento de los 36 instrumentos restantes adoptados por la Conferencia entre 1993 y 2017, en particular con respecto a la fecha de sumisión de cada instrumento. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Kirguistán

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha respondido una vez más a sus comentarios anteriores. La Comisión recuerda nuevamente la información proporcionada por el Gobierno, en noviembre de 2016, relativa a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), en particular con respecto a la economía informal en Kirguistán. Sin embargo, la Comisión tomó nota de que el Gobierno no proporcionó información sobre la sumisión. Por consiguiente, la Comisión se remite una vez más a los comentarios que viene formulando desde 1994, y recuerda que, en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, cada Miembro se compromete a presentar los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo ante la autoridad o las autoridades a quienes compete la materia al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de vital importancia y es un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en 2016, 2017, 2018 y 2019, de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter los convenios, recomendaciones y protocolos a la autoridad competente. La Comisión insta una vez más al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión a la autoridad nacional competente de los 42 instrumentos adoptados por la Conferencia en 21 reuniones celebradas entre 1992 y 2017. La Comisión recuerda al Gobierno la disponibilidad de asistencia técnica de la OIT para ayudar a superar este grave retraso. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Kiribati

Sumisión al Parlamento. La Comisión toma nota con **satisfacción** de la indicación del Gobierno, según la cual se han sometido a la autoridad competente los 23 instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 88.^a, 89.^a, 90.^a, 92.^a, 95.^a, 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a, 106.^a y 108.^a reuniones. La Comisión se felicita de los progresos realizados por el Gobierno en lo que respecta al cumplimiento de su obligación constitucional de sumisión.

Kuwait

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, una vez más, el Gobierno no ha proporcionado la información solicitada sobre la sumisión a la autoridad competente (la Asamblea Nacional). La Comisión recuerda que la obligación constitucional de sumisión reviste suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. La Comisión expresa la firme esperanza, al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en 2016, 2017, 2018 y 2019, de que el Gobierno cumplirá con su obligación de someter a la Asamblea Nacional (*Majlis Al-Ummah*) los convenios, las recomendaciones y los protocolos. **En consecuencia, la Comisión pide una vez más al Gobierno que indique la fecha de sumisión a la Asamblea Nacional (Majlis Al-Ummah) de los instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 92.^a, 94.^a, 95.^a, 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a y 104.^a reuniones. Además, refiriéndose a sus observaciones anteriores, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que especifique la fecha de sumisión a la Asamblea Nacional de los instrumentos adoptados en la 77.^a reunión (Convenios núms. 170 y 171, Recomendaciones núms. 177 y 178 y Protocolo de 1990), la 80.^a reunión (Recomendación núm. 181), la 86.^a reunión (Recomendación núm. 189) y la 89.^a reunión (Convenio núm. 184 y Recomendación núm. 192) de la Conferencia. La Comisión reitera además su solicitud de que el Gobierno facilite información sobre las medidas adoptadas para someter a la Asamblea Nacional la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), adoptada en la 106.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019).**

Líbano

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha vuelto a no responder a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. La Comisión se remite una vez más a la información comunicada por el Gobierno en febrero de 2016, en la que señala que el Ministerio de Trabajo ha sometido a la consideración del Consejo de Ministros la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y que el Consejo de Ministros ha decidido establecer una comisión especial para examinar dicha Recomendación. **La Comisión se remite una vez más a sus comentarios anteriores y solicita de nuevo al Gobierno que señale la fecha en la que los instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones (2010-2017) fueron sometidos a la Asamblea Nacional (Majlis Al Nuwwab). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019).**

Liberia

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno ha vuelto a no responder a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Así, la Comisión expresa una vez más la firme esperanza, como hizo la Comisión de la Conferencia en 2017, 2018 y 2019, de que el Gobierno dé cumplimiento a su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente. Asimismo, solicita de nuevo al Gobierno que comunique información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 23 instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 77.^a, 82.^a, 88.^a, 89.^a, 90.^a, 92.^a, 95.^a, 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones. La Comisión pide además al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019).**

Libia

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno ha vuelto a no responder a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Al igual que la Comisión**

de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018 y 2019, la Comisión expresa una vez más la firme esperanza de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades competentes. Por consiguiente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre la sumisión a las autoridades nacionales competentes (en el sentido del artículo 19, 5) y 6), de la Constitución de la OIT) de los 35 convenios, recomendaciones y protocolos adoptados por la Conferencia en 18 reuniones celebradas entre 1996 y 2017. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).

Macedonia del Norte

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** de que el Gobierno, una vez más, no ha respondido a sus comentarios anteriores. La Comisión recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de vital importancia y es un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea de la República (Sobranie) de 27 instrumentos (convenios, recomendaciones y protocolos) adoptados por la Conferencia entre octubre de 1996 y junio de 2017. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Malasia

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno ha vuelto a no responder a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión expresa una vez más su firme esperanza, al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2019, de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter convenios, recomendaciones y protocolos a la autoridad competente. Pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre la sumisión al Parlamento de Malasia de los instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 95.ª (Recomendación núm. 198), 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones (2006-2017). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Malawi

Falta de sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Por lo tanto, se remite a la información proporcionada por el Gobierno en lo que respecta a la sumisión al Presidente, el 12 de diciembre de 2018, de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), adoptada por la Conferencia en su 99.ª reunión, del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), adoptado por la Conferencia en su 100.ª reunión, de la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), adoptada por la Conferencia en su 103.ª reunión, y de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), adoptada por la Conferencia en su 104.ª reunión. Además, el Gobierno había indicado que la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) se había sometido a la autoridad competente. La Comisión recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. Tomando nota de que el Gobierno indica que el Presidente es miembro del Parlamento, la Comisión recuerda que no se puede considerar que la obligación de sumisión se haya cumplido hasta que los instrumentos adoptados por la OIT se hayan sometido al órgano legislativo. **Por consiguiente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que proporcione información sobre la sumisión al Parlamento de los siete instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones (2010-2017), y que indique las fechas de sumisión. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

Maldivas

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota una vez más de que el Gobierno ha vuelto a no responder a sus comentarios anteriores. La Comisión recuerda que Maldivas se convirtió en Miembro de la Organización el 15 de mayo de 2009. Posteriormente, con arreglo al artículo 19, 5), a), y 6), a), de la

Constitución de la OIT, la Oficina comunicó al Gobierno el texto del Convenio, las Recomendaciones y el Protocolo adoptados por la Conferencia en sus 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones. **La Comisión pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la sumisión (especificando las fechas de la sumisión) al Majlis del Pueblo de los instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones (2010-2017). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019).** La Comisión recuerda que, si así lo desea, el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con sus obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución relativas a la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia al *Majlis del Pueblo*.

Malta

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa su firme esperanza, al igual que lo hizo en la Comisión de la Conferencia en 2017, 2018 y 2019, de que el Gobierno cumplirá con su obligación de someter convenios, recomendaciones y protocolos a la autoridad competente. La Comisión pide nuevamente al Gobierno que comunique información sobre la sumisión a la Cámara de Representantes de los instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones (2007-2017). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019).**

México

Falta de sumisión. La Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre la sumisión al Senado de la República de los instrumentos adoptados en la 95.^a, 96.^a, 100.^a, 103.^a y 104.^a reuniones de la Conferencia. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019).

Mozambique

Sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. **Por consiguiente, insta una vez más al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea de la República de los 33 instrumentos adoptados por la Conferencia en las 16 reuniones celebradas entre 1996 y 2014. También pide al Gobierno que especifique la fecha de sumisión del Convenio núm. 129 a la Asamblea de la República. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019).**

Pakistán

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Se remite a la información comunicada por el Gobierno el 24 de julio de 2019, en la que se indica que el Ministerio de Pakistaníes en el Exterior y Desarrollo de Recursos Humanos (MOPHRD) del Pakistán ha dado inicio al proceso de presentación al Parlamento de los instrumentos pendientes. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa su firme esperanza, al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en 2017, 2018 y 2019, de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter convenios, recomendaciones y protocolos a la autoridad competente. La Comisión solicita una vez más al Gobierno que complete el procedimiento de sumisión a las autoridades nacionales competentes de los 39 instrumentos pendientes adoptados por la Conferencia en 19 reuniones celebradas entre 1994 y 2017, y que mantenga informada a la Oficina de los progresos realizados. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019).**

Papua Nueva Guinea

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que el Gobierno ha vuelto a no responder a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión expresa la firme esperanza, como hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018 y 2019, de que el Gobierno dé cumplimiento a su obligación de sumisión de los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente. Una vez más, la Comisión insta al Gobierno a que someta al Parlamento Nacional los 23 instrumentos adoptados por la Conferencia en 14 reuniones celebradas entre 2000 y 2017. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

República Árabe Siria

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que nuevamente el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que el Gobierno indicó, en septiembre de 2015, que el Consejo Consultivo para la Consulta y el Diálogo Social celebró discusiones relacionadas con la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes. La Comisión recuerda asimismo que 39 instrumentos adoptados por la Conferencia siguen pendientes de sumisión al Consejo del Pueblo. Dada la situación, la Comisión recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por lo tanto, la Comisión expresa su firme esperanza, al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2018 y 2019, de que el Gobierno proporcione información sobre la presentación al Consejo del Pueblo de los 39 instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 66.ª y 69.ª reuniones (Recomendaciones núms. 167 y 168) y en sus 70.ª, 77.ª, 78.ª, 79.ª, 80.ª, 81.ª, 82.ª, 83.ª, 85.ª, 86.ª y 90.ª (Recomendaciones núms. 193 y 194), 91.ª, 92.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones. La Comisión insta al Gobierno a que tome medidas para someter los instrumentos pendientes sin demora. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

República Centroafricana

Falta de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno no ha respondido una vez más a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión solicita al Gobierno que comunique información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los instrumentos adoptados por la Conferencia en su 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones (2010-2017). Además, la Comisión solicita al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

República de Moldova

Sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que el Gobierno ha vuelto a no responder a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión solicita una vez más al Gobierno que comunique información sobre la sumisión al Parlamento de los 14 instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 92.ª, 94.ª, 95.ª (Recomendación núm. 198), 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, y 106.ª reuniones. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

República Democrática del Congo

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha respondido una vez más a su solicitud directa de 2018. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la más alta importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre los ocho instrumentos pendientes de sumisión al Parlamento, que se adoptaron entre la 99.ª reunión (2010) y la 106.ª reunión (2017) de la Conferencia. Además, solicita al Gobierno que comunique información acerca de la sumisión del Convenio sobre la**

eliminación de la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206), adoptados por la Conferencia en su 108.ª reunión (junio de 2019).

Rwanda

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha vuelto a no responder a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a que tenga a bien proporcionar información sobre la fecha de sumisión a la Asamblea Nacional de los 36 convenios, recomendaciones y protocolos adoptados por la Conferencia en 19 reuniones celebradas entre 1993 y 2017 (80.ª, 82.ª, 83.ª, 84.ª, 86.ª, 88.ª, 89.ª, 90.ª, 91.ª, 92.ª, 94.ª, 95.ª (Recomendación núm. 198), 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

San Vicente y las Granadinas

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que una vez más el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Al igual que la Comisión de la Conferencia en junio de 2017, 2018 y 2019, la Comisión expresa la firme esperanza de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente (la Asamblea). Insta al Gobierno a que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea de los 29 instrumentos (convenios, recomendaciones y protocolos) adoptados por la Conferencia en 16 reuniones celebradas entre 1995 y 2017 (82.ª, 83.ª, 85.ª, 88.ª, 89.ª, 90.ª, 91.ª, 92.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

La Comisión recuerda que, si así lo desea, el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con sus obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución relativas a la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Santa Lucía

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que el Gobierno ha vuelto a no responder a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por consiguiente, al igual que la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018 y 2019, la Comisión expresa una vez más la firme esperanza de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente. Insta firmemente de nuevo al Gobierno a proporcionar información sobre la sumisión al Parlamento de los 48 convenios, recomendaciones y protocolos pendientes de sumisión adoptados por la Conferencia entre 1980 y 2017 (66.ª, 67.ª (Convenios núms. 155 y 156 y Recomendaciones núms. 164 y 165), 68.ª (Convenio núm. 157 y Protocolo de 1982), 69.ª, 70.ª, 71.ª, 72.ª, 74.ª, 75.ª, 76.ª, 77.ª, 78.ª, 79.ª, 80.ª, 81.ª, 82.ª, 83.ª, 84.ª, 85.ª, 86.ª, 88.ª, 89.ª, 90.ª, 91.ª, 92.ª, 94.ª, 95.ª, 96.ª, 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

La Comisión recuerda que, si así lo desea, el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con sus obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT relativas a la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Seychelles

Falta grave de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **Por lo tanto, la Comisión expresa de nuevo su firme esperanza, al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018 y 2019, de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente (la Asamblea Nacional). Insta al Gobierno a que proporcione la información solicitada sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los 20 instrumentos adoptados por la Conferencia en 12 reuniones celebradas entre 2001 y 2017. La Comisión pide asimismo al**

Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).

La Comisión recuerda que, si así lo desea, el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con sus obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT relativas a la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Sierra Leona

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus observaciones anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa una vez más su firme esperanza, al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, junio de 2017, junio de 2018 y junio de 2019, de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente (el Parlamento). En consecuencia, la Comisión insta firmemente al Gobierno a que facilite información sobre la sumisión al Parlamento de los instrumentos adoptados por la Conferencia en octubre de 1976 (Convenio núm. 146 y Recomendación núm. 154, adoptados en su 62.ª reunión), así como sobre todos los instrumentos adoptados entre 1977 y 2017. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019). Se insta al Gobierno a que adopte sin demora medidas para someter al Parlamento los 101 instrumentos pendientes.** La Comisión recuerda que, si así lo desea, el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con sus obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución relativas a la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia.

Somalia

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno, una vez más, no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de vital importancia, y es un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa la firme esperanza, como lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, junio de 2017, junio de 2018 y junio de 2019, de que el Gobierno cumpla con su obligación de someter los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente. Por lo tanto, la Comisión insta al Gobierno a que tome sin demora las medidas necesarias para someter a la autoridad nacional competente los 52 instrumentos adoptados por la Conferencia entre 1989 y 2017, y a que comunique a la Oficina Internacional del Trabajo de la información solicitada en virtud del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

La Comisión recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, si lo desea, para ayudarlo a lograr el cumplimiento de sus obligaciones contraídas en virtud del artículo 19 de la Constitución con respecto a la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia.

Timor-Leste

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno ha vuelto a no responder a sus comentarios anteriores. **Por lo tanto, reitera su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre la sumisión al Parlamento Nacional de los instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.ª, 100.ª, 101.ª, 103.ª, 104.ª y 106.ª reuniones (2010-2017). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión (junio de 2019).**

La Comisión recuerda que, si así lo desea, el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con sus obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT relativas a la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Tuvalu

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **preocupación** de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que el 27 de mayo de 2008, Tuvalu se convirtió en

Miembro de la Organización. De conformidad con el artículo 19, 5), a) y 6, a), de la Constitución de la OIT, la Oficina comunicó al Gobierno el texto del convenio, de las recomendaciones y del protocolo, adoptados por la Conferencia en sus 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones (2010-2015). **La Comisión confía en que el Gobierno tome medidas para someter sin demora a las autoridades competentes los ocho instrumentos adoptados por la Conferencia entre 2010 y 2017, y proporcione a la Oficina la información solicitada en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019).**

En este contexto, la Comisión recuerda que, si así lo desea, el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con sus obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT relativas a la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.

Vanuatu

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de suma importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. **La Comisión expresa nuevamente la firme esperanza, al igual que lo hizo la Comisión de la Conferencia en junio de 2016, 2017, 2018 y 2019, de que el Gobierno cumpla con su obligación constitucional de presentar los convenios, las recomendaciones y los protocolos a la autoridad competente (el Parlamento de Vanuatu). La Comisión insta al Gobierno a que facilite información sobre la sumisión al Parlamento de Vanuatu de los instrumentos adoptados por la Conferencia en 11 reuniones celebradas entre 2003 y 2017 (91.^a, 92.^a, 94.^a, 95.^a, 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones). La Comisión pide asimismo al Gobierno que proporcione información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019).**

La Comisión recuerda que, si así lo desea, el Gobierno puede solicitar la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con sus obligaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución.

Yemen

Falta grave de sumisión. La Comisión toma nota de que el Gobierno, una vez más, no ha respondido a sus comentarios anteriores. Por lo tanto, se remite a la información comunicada a la Conferencia por el Gobierno en junio de 2018, en la que se indicaba que no había podido someter los instrumentos adoptados por la Conferencia a la Cámara de Representantes, debido al conflicto en curso en Yemen. **Tomando nota de la compleja situación del país, especialmente del conflicto en curso, la Comisión confía en que, cuando las circunstancias nacionales lo permitan, el Gobierno se encuentre en condiciones de comunicar información sobre la sumisión a la Cámara de Representantes de los instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 90.^a, 94.^a, 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones, así como sobre la sumisión de las Recomendaciones núms. 191, 192 y 198, adoptadas por la Conferencia en sus 88.^a, 89.^a y 95.^a reuniones. La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019).**

Zambia

Falta grave de sumisión. Fechas de sumisión. La Comisión **lamenta** tomar nota de que una vez más el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores. Recuerda que la obligación constitucional de sumisión es de la mayor importancia y constituye un elemento fundamental del sistema normativo de la OIT. Se remite nuevamente a la información que el Gobierno comunicó en septiembre de 2010 en la que indicaba que se habían sometido a la Asamblea Nacional 12 instrumentos adoptados por la Conferencia entre 1996 y 2007. **La Comisión pide de nuevo al Gobierno que indique las fechas en las que se sometieron a la Asamblea Nacional los instrumentos antes mencionados. La Comisión también reitera su solicitud de que el Gobierno proporcione información sobre las medidas adoptadas por la Asamblea Nacional en relación con las sumisiones, así como sobre las consultas tripartitas que se realizaron previamente con los interlocutores sociales. La Comisión solicita nuevamente al Gobierno que proporcione información sobre la sumisión a la Asamblea Nacional de los instrumentos adoptados por la Conferencia en sus 99.^a, 100.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones (2010-2017). La Comisión pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre la sumisión del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, instrumentos que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (junio de 2019).**

Solicitudes directas

Además, se han enviado directamente a los siguientes Estados solicitudes relativas a ciertas cuestiones: Afganistán, Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Bangladesh, Barbados, Belarús, Benin, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camboya, Camerún, Canadá, Chequia, China, Chipre, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Djibouti, Ecuador, Egipto, Eritrea, Eslovaquia, Etiopía, Filipinas, Francia, Georgia, Ghana, Grecia, Honduras, India, República Islámica del Irán, Irlanda, Islas Cook, Italia, Jamaica, Jordania, Kenya, Lesotho, Lituania, Madagascar, Malí, Marruecos, Mauricio, Mauritania, Mongolia, Montenegro, Nepal, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Palau, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Qatar, República de Corea, República Democrática Popular Lao, República Dominicana, República Unida de Tanzania, Rumania, Samoa, San Marino, Santo Tomé y Príncipe, Serbia, Singapur, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Sudán del Sur, Suecia, Suriname, Tailandia, Tayikistán, Togo, Tonga, Túnez, Turkmenistán, Ucrania, Uganda, Uruguay, Uzbekistán, República Bolivariana de Venezuela, Viet Nam, Zimbabwe.



Anexos

Anexo I. Cuadro de las memorias registradas sobre convenios ratificados al 12 de diciembre de 2020 (artículos 22 y 35 de la Constitución)

El artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo dispone que «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 éste solicite». El artículo 23 de la Constitución prescribe que el Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las memorias que le hayan comunicado los Estados Miembros en cumplimiento del artículo 22, y que cada Estado Miembro enviará a su vez copia de estas memorias a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

En su 204.^a reunión (noviembre de 1977) el Consejo de Administración aprobó las siguientes disposiciones relativas a la presentación por el Director General a la Conferencia de resúmenes de las memorias facilitadas por los gobiernos en virtud de los artículos 22 y 35 de la Constitución:

- a) la práctica seguida desde hacía varios años, consistente en clasificar en forma de cuadros las memorias posteriores a las primeras presentadas después de la ratificación, sin someter un resumen de su contenido, sería extendida a todas las memorias, incluidas las primeras memorias;
- b) el Director General pondría a disposición de la Conferencia, para que ésta los pueda consultar, los textos originales de todas las memorias sobre los convenios ratificados que se hayan recibido. Además, podrían suministrarse fotocopias de estas memorias, de solicitarlo así los miembros de las delegaciones.

En su 267.^a reunión (noviembre de 1996) el Consejo de Administración aprobó nuevas medidas de racionalización y de simplificación.

Las memorias recibidas en virtud de los artículos 22 y 35 de la Constitución figuran de manera simplificada, en un cuadro anexo al informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; las primeras memorias aparecen entre paréntesis.

Las personas que deseen consultar las memorias y obtener copias de las mismas pueden dirigirse al secretariado de la Comisión de Aplicación de Normas.

Anexo I. Memorias solicitadas sobre los convenios ratificados (artículos 22 y 35 de la Constitución)

Lista de memorias registradas al 12 de diciembre de 2020 y de memorias no recibidas

Nota: Las primeras memorias figuran entre paréntesis.

Afganistán 7 memorias solicitadas

- No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 100, 111, 137, 140, 141, 142, 144

Albania 15 memorias solicitadas

- 8 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 111, 129, 141, 144, 151, 154, 177
- 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 87, 98, 100, 135, 185, (MLC, 2006)

Alemania 6 memorias solicitadas

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 97, 100, 111, 122, 172, 189

Angola 7 memorias solicitadas

- 6 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 18, 81, 87, 98, (188)
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 100

Antigua y Barbuda 11 memorias solicitadas

- No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 100, 111, 135, 142, 144, 151, 154

Arabia Saudita 7 memorias solicitadas

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 90, 105, 123, 138, 182

Argelia 5 memorias solicitadas

- 1 memoria recibida: Convenio núm. 87
- 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 98, 135, 144

Argentina 8 memorias solicitadas

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 135, 144, 151, 154, 177

Armenia 8 memorias solicitadas

- 2 memorias recibidas: Convenios núms. 17, 18
- 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 87, 98, 135, 144, 151, 154

Australia 5 memorias solicitadas

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 135, 144

Austria 6 memorias solicitadas

- No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 87, 98, 135, 141, 144

Azerbaiyán 7 memorias solicitadas

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 135, 144, 151, 154

Bahamas 6 memorias solicitadas

- 4 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 87, 98, 144
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 185, MLC, 2006

Bangladesh 5 memorias solicitadas

- No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 144

| | |
|---|--------------------------------|
| Barbados | 21 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 1 memoria recibida: Convenio núm. 118 · 20 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 12, 17, 19, 29, 42, 81, 87, 97, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 128, 135, 138, 144, 172 | |
| Belarús | 6 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 1 memoria recibida: Convenio núm. 87 · 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 98, 144, 151, 154 | |
| Bélgica | 11 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 128, 130, 141, 144, 151, 154, 170, 172 | |
| Belice | 22 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 19, 29, 87, 88, 97, 98, 100, 105, 111, 115, 135, 138, 140, 141, 144, 150, 151, 154, 155, 156, 182 | |
| Benin | 6 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 87, 98, 135, 144, 154 | |
| Bolivia (Estado Plurinacional de) | 6 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 87, 98, 131, 136, 162, 167 | |
| Bosnia y Herzegovina | 7 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 6 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98, 135, 144, 151, 154 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 11 | |
| Botswana | 4 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 87, 98, 144, 151 | |
| Brasil | 7 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 3 memorias recibidas: Convenios núms. 98, 151, 154 · 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 135, 141, 144 | |
| Brunei Darussalam | 2 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 1 memoria recibida: Convenio núm. 182 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 138 | |
| Bulgaria | 4 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 87, 98, 144 | |
| Burkina Faso | 6 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 87, 98, 135, 141, 144 | |
| Burundi | 7 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 26, 87, 98, 111, 135, 144 | |
| Cabo Verde | 2 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 87, 98 | |
| Camboya | 2 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 87, 98 | |
| Camerún | 5 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 108, 146, 158 | |

| | |
|--|--------------------------------|
| Canadá | 7 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 32, 87, 98, 108, 144, MLC, 2006 | |
| Chad | 15 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 6, 11, 29, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 138, 144, 151, 182 | |
| Chequia | 8 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 87, 98, 108, 144, 154, 163, 164 | |
| Chile | 6 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 32, 87, 98, 144, 187 | |
| China | 6 memorias solicitadas |
| · 4 memorias recibidas: Convenios núms. 144, 155, 167, 170 · 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 27, 32 | |
| China - Región Administrativa Especial de Hong Kong | 6 memorias solicitadas |
| · 3 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98, 144 · 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 32, 108, MLC, 2006 | |
| China - Región Administrativa Especial de Macao | 10 memorias solicitadas |
| · 2 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98 · 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 22, 23, 27, 68, 69, 92, 108, 144 | |
| Chipre | 6 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 87, 98, 114, 144, 152, MLC, 2006 | |
| Colombia | 5 memorias solicitadas |
| · 3 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98, 144 · 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 22, 23 | |
| Comoras | 13 memorias solicitadas |
| · 3 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98, 144 · 10 memorias no recibidas: Convenios núms. 6, 11, 13, 14, 81, 89, 100, 101, 106, 111 | |
| Congo | 15 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 144, 149, 150, 152, 182, 185, MLC, 2006, (188) | |
| Costa Rica | 9 memorias solicitadas |
| · 1 memoria recibida: Convenio núm. 87 · 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 92, 98, 113, 114, 134, 137, 144, 147 | |
| Côte d'Ivoire | 11 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 87, 98, 100, 133, 144, 150, 155, 160, 161, 171, 187 | |
| Croacia | 7 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 32, 87, 98, 113, 185, MLC, 2006 | |
| Cuba | 11 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 22, 23, 27, 87, 92, 98, 108, 110, 113, 137, 152 | |
| Dinamarca | 8 memorias solicitadas |
| · 1 memoria recibida: Convenio núm. 27 · 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 87, 98, 108, 126, 144, 152, MLC, 2006 | |

| | |
|--|--------------------------------|
| Dinamarca - Groenlandia | 5 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 7, 87, 98, 100, 126 | |
| Dinamarca - Islas Feroe | 6 memorias solicitadas |
| · 4 memorias recibidas: Convenios núms. 98, 108, 126, MLC, 2006 | |
| · 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 27, 87 | |
| Djibouti | 22 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 12, 17, 18, 19, 24, 29, 37, 38, 71, 81, 87, 98, 100, 105, 108, 111, 122, 125, 126, 138, 144, 182 | |
| Dominica | 24 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 12, 14, 19, 22, 26, 29, 81, 87, 94, 95, 97, 98, 100, 105, 108, 111, 135, 138, 144, 147, 150, 169, 182 | |
| Ecuador | 6 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 113, 114, 144, 152 | |
| Egipto | 15 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 22, 55, 56, 68, 69, 71, 87, 92, 98, 134, 137, 144, 147, 152, 166 | |
| El Salvador | 3 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 87, 98, 144 | |
| Emiratos Árabes Unidos | 7 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 1, 29, 81, 89, 105, 138, 182 | |
| Eritrea | 4 memorias solicitadas |
| · 2 memorias recibidas: Convenios núms. 105, 138 | |
| · 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 87, 98 | |
| Eslovaquia | 11 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 77, 78, 81, 90, 105, 123, 124, 129, 138, 182 | |
| Eslovenia | 9 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 90, 105, 129, 138, 142, 182, MLC, 2006 | |
| España | 12 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 77, 78, 79, 81, 90, 105, 123, 124, 129, 138, 182 | |
| Estados Unidos de América | 5 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 105, 150, 160, 176, 182 | |
| Estonia | 7 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 87, 98, 108, 144, MLC, 2006, 188 | |
| Eswatini | 3 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 87, 98, 144 | |
| Etiopía | 4 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 138, 144 | |

Federación de Rusia**11 memorias solicitadas**

- No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 77, 78, 79, 81, 90, 105, 124, 138, 139, 182

Fiji**10 memorias solicitadas**

- 2 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98
- 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 12, 19, 100, 108, 111, 144, MLC, 2006

Filipinas**8 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 77, 87, 90, 105, 138, 151, 182

Finlandia**8 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 87, 98, 108, 137, 144, 152, MLC, 2006

Francia**12 memorias solicitadas**

- 7 memorias recibidas: Convenios núms. 82, 87, 98, 137, 144, 152, 188
- 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 27, 71, 125, 149, 185

Francia - Nueva Caledonia**8 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 71, 87, 98, 108, 125, 126, 144, (188)

Francia - Polinesia Francesa**23 memorias solicitadas**

- 14 memorias recibidas: Convenios núms. 22, 23, 55, 56, 58, 69, 71, 87, 98, 108, 126, 144, 146, 147
- 9 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 81, 82, 100, 111, 125, 129, 142, 149

Francia - Tierras australes y antárticas francesas**14 memorias solicitadas**

- No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 22, 23, 58, 68, 69, 87, 92, 98, 108, 111, 133, 134, 146, 147

Gabón**4 memorias solicitadas**

- No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 100, 111, 122, (MLC, 2006)

Gambia**8 memorias solicitadas**

- 2 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98
- 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 100, 105, 111, 138, 182

Georgia**3 memorias solicitadas**

- 1 memoria recibida: Convenio núm. 122
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 111

Ghana**10 memorias solicitadas**

- 4 memorias recibidas: Convenios núms. 100, 111, 117, 144
- 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 105, 107, 138, 149, 182

Granada**13 memorias solicitadas**

- No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 12, 19, 29, 81, 87, 97, 98, 100, 105, 111, 138, 144, 182

Grecia**6 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 122, 142, 149, 156

Guatemala**11 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 97, 98, 100, 110, 111, 122, 149, 156, 169, 175

| | |
|---|--------------------------------|
| Guinea | 17 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 7 memorias recibidas: Convenios núms. 100, 111, 117, 121, 122, 143, 149 · 10 memorias no recibidas: Convenios núms. 114, 118, 135, 140, 151, 156, (167), (176), (187), (189) | |
| Guinea-Bissau | 22 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 6, 12, 17, 18, 19, 26, 27, 29, 45, 68, 69, 81, 88, 92, 98, 100, 105, 107, 108, 111, 138, 182 | |
| Guinea Ecuatorial | 14 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 1, 14, 29, 30, (68), 87, (92), 98, 100, 103, 105, 111, 138, 182 | |
| Guyana | 14 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 94, 97, 98, 100, 105, 111, 138, 139, 140, 144, 149, 172, 182, 189 | |
| Haití | 24 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 1, 12, 14, 17, 19, 24, 25, 29, 30, 42, 45, 77, 78, 81, 87, 90, 98, 100, 105, 106, 107, 111, 138, 182 | |
| Honduras | 5 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 100, 111, 122, 169 | |
| Hungría | 12 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 3 memorias recibidas: Convenios núms. 100, 111, 122 · 9 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 105, 138, 140, 142, 144, 182, 185, MLC, 2006 | |
| India | 7 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 81, 100, 107, 111, 122, 138, 182 | |
| Indonesia | 3 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 100, 111, MLC, 2006 | |
| Irán (República Islámica del) | 3 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 122 | |
| Iraq | 13 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 22, 23, 92, 100, 107, 111, 122, 144, 146, 147, 149, 172, 182 | |
| Irlanda | 6 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 122, 172, 177, 189 | |
| Islandia | 4 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 100, 111, 122, 156 | |
| Islas Salomón | 7 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 6 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 42, 98, 105, 138, 182 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 81 | |
| Israel | 4 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 97, 100, 111, 122 | |

| | |
|--|--------------------------------|
| Italia | 7 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 1 memoria recibida: Convenio núm. 122 · 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 97, 100, 111, 143, 149, 189 | |
| Jamaica | 14 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 2 memorias recibidas: Convenios núms. 100, (MLC, 2006) · 12 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 94, 97, 105, 111, 117, 122, 138, 144, 149, 182, (189) | |
| Japón | 5 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 2 memorias recibidas: Convenios núms. 122, 156 · 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 87, 100, MLC, 2006 | |
| Jordania | 8 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 3 memorias recibidas: Convenios núms. 105, 111, 185 · 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 122, 142, 144, MLC, 2006 | |
| Kazajstán | 6 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 100, 105, 111, 122, 156 | |
| Kenya | 10 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 4 memorias recibidas: Convenios núms. 17, 138, 149, 182 · 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 97, 100, 111, 140, 142, 143 | |
| Kirguistán | 32 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 17, 27, 29, 32, 45, 77, 78, 79, 81, 87, 90, 95, 97, 98, 100, 105, 111, 119, 120, 122, 124, 131, 138, 142, 144, 149, 154, 157, 159, 160, 182 | |
| Kiribati | 10 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182, 185, MLC, 2006 | |
| Kuwait | 1 memoria solicitada |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenio núm. 111 | |
| Lesotho | 9 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 100, 105, 111, 135, 138, 144, 158, 182 | |
| Letonia | 5 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 122, 142, 158 | |
| Líbano | 12 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 81, 88, 100, 105, 111, 122, 138, 142, 159, 172, 182 | |
| Liberia | 10 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 87, 98, 105, 111, 112, 113, 114, 144, MLC, 2006 | |
| Libia | 7 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 88, 96, 100, 111, 122, 130, 138 | |
| Lituania | 7 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 88, 100, 111, 122, 142, 159, 181 | |

| | |
|--|--------------------------------|
| Luxemburgo | 8 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 88, 96, 100, 111, 142, 158, 159 | |
| Macedonia del Norte | 13 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 88, 94, 98, 100, 111, 122, 140, 142, 158, 159, 177, 181 | |
| Madagascar | 12 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 88, 100, 105, 111, 117, 122, 138, 144, 159, 182, 185 | |
| Malasia | 6 memorias solicitadas |
| · 4 memorias recibidas: Convenios núms. 88, 95, 123, 144 | |
| · 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, MLC, 2006 | |
| Malasia - Malasia - Peninsular | 4 memorias solicitadas |
| · 3 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 12, 17 | |
| · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 19 | |
| Malasia - Malasia - Sabah | 2 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 94, 97 | |
| Malasia - Malasia - Sarawak | 4 memorias solicitadas |
| · 3 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 12, 94 | |
| · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 19 | |
| Malawi | 17 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 26, 45, 81, 97, 98, 99, 100, 105, 107, 111, 129, 144, 149, 150, 158, 159, 182 | |
| Maldivas | 8 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 100, 105, 111, 138, 182, 185, MLC, 2006 | |
| Malí | 6 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 88, 100, 111, 122, 159, 181 | |
| Malta | 13 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 29, 88, 96, 100, 105, 111, 117, 138, 149, 159, 182, MLC, 2006 | |
| Marruecos | 7 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 2, 94, 100, 111, 122, 158, 181 | |
| Mauricio | 7 memorias solicitadas |
| · 6 memorias recibidas: Convenios núms. 2, 88, 94, 100, 111, 159 | |
| · 1 memoria no recibida: Convenio núm. MLC, 2006 | |
| Mauritania | 9 memorias solicitadas |
| · 4 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 105, 138, 182 | |
| · 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 94, 96, 100, 111, 122 | |
| México | 10 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 96, 100, 105, 110, 111, 140, 142, 144, 159, 172 | |
| Mongolia | 6 memorias solicitadas |
| · 5 memorias recibidas: Convenios núms. 88, 100, 111, 122, 159 | |
| · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 181 | |

| | |
|--|--------------------------------|
| Montenegro | 11 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 2, 88, 100, 111, 122, 140, 142, 152, 158, 159, 185 | |
| Mozambique | 7 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 88, 98, 100, 105, 111, 122 | |
| Myanmar | 3 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 2, 29, 185 | |
| Namibia | 3 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 100, 111, 158 | |
| Nepal | 2 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 100, 111 | |
| Nicaragua | 15 memorias solicitadas |
| · 12 memorias recibidas: Convenios núms. 6, 17, 77, 78, 95, 100, 105, 111, 122, 137, 140, 142 | |
| · 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 88, 117, MLC, 2006 | |
| Níger | 6 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 100, 111, 117, 142, 158, 181 | |
| Nigeria | 6 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 88, 94, 100, 111, 159, 185 | |
| Noruega | 7 memorias solicitadas |
| · 4 memorias recibidas: Convenios núms. 94, 100, 111, 122 | |
| · 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 88, 142, 159 | |
| Nueva Zelandia | 5 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 82, 88, 100, 111, 122 | |
| Nueva Zelandia - Tokelau | 3 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 82, 100, 111 | |
| Omán | 4 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 182 | |
| Países Bajos | 12 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 88, 94, 100, 111, 122, 139, 140, 142, 148, 159, 170, 181 | |
| Países Bajos - Aruba | 13 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 87, 88, 94, 105, 113, 114, 122, 138, 140, 142, 144, 182 | |
| Países Bajos - Caribe parte de los Países Bajos | 3 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 88, 94, 122 | |
| Países Bajos - Curazao | 7 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 87, 88, 94, 122, 172, 182, MLC, 2006 | |

Países Bajos - Sint Maarten**3 memorias solicitadas**

· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 88, 94, 122

Pakistán**6 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 90, 105, 138, 182

Panamá**8 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 77, 78, 81, 105, 124, 138, 182

Papua Nueva Guinea**13 memorias solicitadas**

· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 26, 27, 29, 87, 98, 99, 100, 105, 111, 122, 138, 158, 182

Paraguay**12 memorias solicitadas**

· No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 59, 77, 78, 79, 81, 90, 105, 123, 124, 138, 182

Perú**10 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 59, 77, 78, 79, 81, 90, 105, 138, 182

Polonia**11 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 77, 78, 79, 81, 90, 105, 124, 129, 138, 182

Portugal**13 memorias solicitadas**· 4 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 129, MLC, 2006, 187
· 9 memorias no recibidas: Convenios núms. 6, 29, 77, 78, 105, 124, 138, 182, 189**Qatar****5 memorias solicitadas**· 2 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81
· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 105, 138, 182**Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte****18 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 17, 19, 24, 25, 29, 42, 81, 102, 105, 115, 120, 138, 148, 150, 160, 182, 187

Reino Unido - Anguilla**12 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 14, 17, 19, 26, 29, 42, 85, 99, 101, 105, 148

Reino Unido - Bermudas**7 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 17, 19, 29, 42, 105, 115

Reino Unido - Gibraltar**11 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 17, 19, 29, 42, 45, 81, 105, 150, 160, MLC, 2006

Reino Unido - Guernsey**14 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 17, 19, 24, 25, 29, 42, 63, 81, 105, 115, 148, 150, 182

Reino Unido - Isla de Man**14 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 17, 19, 24, 25, 29, 42, 81, 99, 101, 102, 105, 150, 160

Reino Unido - Islas Malvinas (Falkland)**9 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 14, 17, 19, 29, 42, 45, 105, 182

Reino Unido - Islas Vírgenes Británicas**8 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 14, 17, 19, 26, 29, 85, 105

| | |
|--|--------------------------------|
| Reino Unido - Jersey | 12 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 17, 19, 24, 25, 29, 42, 81, 99, 105, 115, 160 | |
| Reino Unido - Montserrat | 10 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 14, 17, 19, 26, 29, 42, 85, 95, 105 | |
| Reino Unido - Santa Elena | 10 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 14, 17, 19, 29, 63, 85, 105, 150, 182 | |
| República Árabe Siria | 9 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 81, 105, 107, 123, 124, 129, 138, 182 | |
| República Centroafricana | 3 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 144 | |
| República de Corea | 5 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 122, 156, MLC, 2006 | |
| República de Moldova | 19 memorias solicitadas |
| · 4 memorias recibidas: Convenios núms. 105, 122, 138, 144 | |
| · 15 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 81, 88, 92, 100, 111, 117, 129, 133, 142, 152, 158, 181, 182, 185 | |
| República Democrática del Congo | 15 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 27, 81, 87, 94, 95, 98, 100, 111, 117, 119, 120, 135, 144, 150, 158 | |
| República Democrática Popular Lao | 7 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 6, 29, 100, 111, 138, 144, 182 | |
| República Dominicana | 4 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 102, 144 | |
| República Unida de Tanzania | 15 memorias solicitadas |
| · 13 memorias recibidas: Convenios núms. 17, 19, 29, 63, 95, 105, 131, 138, 140, 142, 148, 170, 182 | |
| · 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, (185) | |
| República Unida de Tanzania - Tanganyika | 3 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 45, 81, 101 | |
| República Unida de Tanzania - Zanzibar | 1 memoria solicitada |
| Se han recibido todas las memorias: Convenio núm. 85 | |
| Rumania | 13 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 6, 27, 29, 81, 87, 98, 105, 117, 122, 129, 138, 182, (MLC, 2006) | |
| Rwanda | 12 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 26, 29, 42, 81, 87, 98, 100, 105, 122, 123, 138, 182 | |
| Saint Kitts y Nevis | 5 memorias solicitadas |
| · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 105, 138, 182, MLC, 2006 | |

| | |
|---|--------------------------------|
| Samoa | 5 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 4 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 105, 138, 182 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. MLC, 2006 | |
| San Marino | 16 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 6 memorias recibidas: Convenios núms. 98, 140, 148, 156, 159, 160 · 10 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 87, 105, 119, 138, 142, 144, 151, 161, 182 | |
| San Vicente y las Granadinas | 15 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 3 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 111, 129 · 12 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 12, 19, 29, 100, 105, 108, 122, 138, 144, 182, MLC, 2006 | |
| Santa Lucía | 18 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 5, 7, 11, 12, 17, 19, 29, 87, 94, 97, 98, 100, 105, 108, 111, 154, 158, 182 | |
| Santo Tomé y Príncipe | 8 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 81, 87, 98, 105, 138, 182, (183) | |
| Senegal | 9 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 182 · 7 memorias no recibidas: Convenios núms. 6, 10, 29, 81, 105, 138, 183 | |
| Serbia | 9 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 4 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 129, 138, 144 · 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 87, 90, 105, 182 | |
| Seychelles | 6 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 5 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81, 105, 138, 182 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. MLC, 2006 | |
| Sierra Leona | 24 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 17, 19, 22, 26, 29, 32, 45, 81, 87, 88, 94, 95, 98, 99, 100, 101, 105, 111, 119, 125, 126, 138, 144, 182 | |
| Singapur | 10 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 2 memorias recibidas: Convenios núms. 32, 138 · 8 memorias no recibidas: Convenios núms. 19, 29, 81, 94, 98, 100, 144, 182 | |
| Somalia | 15 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 1 memoria recibida: Convenio núm. (182) · 14 memorias no recibidas: Convenios núms. 17, 19, 22, 23, 29, 45, 84, 85, 87, 94, 95, 98, 105, 111 | |
| Sri Lanka | 9 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 5 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 98, 105, 138, 182 · 4 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 90, 185, (MLC, 2006) | |
| Sudáfrica | 10 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 1 memoria recibida: Convenio núm. MLC, 2006 · 9 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 81, 87, 98, 105, 138, 182, 188, 189 | |
| Sudán | 5 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 4 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 105, 138, 182 · 1 memoria no recibida: Convenio núm. 81 | |
| Sudán del Sur | 7 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 98, 100, 105, 111, 138, 182 | |

| | |
|--|--------------------------------|
| Suecia | 6 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 105, 129, 138, 182 | |
| Suiza | 6 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 1 memoria recibida: Convenio núm. 29 · 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 6, 81, 105, 138, 182 | |
| Suriname | 6 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 81, 100, 105, 111, 182 | |
| Tailandia | 9 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 14, 19, 29, 105, 111, 127, 138, 182, 187 | |
| Tayikistán | 27 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 22 memorias recibidas: Convenios núms. 14, 29, 45, 47, 52, 81, 87, 95, 98, 106, 111, 115, 119, 120, 122, 138, 142, 148, 155, 160, 177, 182 · 5 memorias no recibidas: Convenios núms. 97, 103, 105, 124, 149 | |
| Timor-Leste | 6 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 4 memorias recibidas: Convenios núms. 87, 98, (100), (111) · 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 182 | |
| Togo | 13 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 3 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 138, 150 · 10 memorias no recibidas: Convenios núms. 13, 14, 26, 81, 95, 102, 105, 129, 182, 187 | |
| Trinidad y Tabago | 15 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 9 memorias recibidas: Convenios núms. 19, 29, 81, 105, 122, 125, 138, 150, 182 · 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 87, 97, 98, 100, 111, 144 | |
| Túnez | 26 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 12, 13, 14, 17, 18, 19, 26, 29, 45, 52, 62, 81, 89, 95, 99, 105, 106, 118, 119, 120, 127, 138, 142, 150, 182, (MLC, 2006) | |
| Turkmenistán | 4 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 105, 138, 182 | |
| Turquía | 25 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 14, 26, 29, 42, 45, 81, 87, 95, 98, 99, 102, 105, 115, 118, 119, 127, 135, 138, 153, 155, 161, 167, 176, 182, 187 | |
| Tuvalu | 1 memoria solicitada |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenio núm. MLC, 2006 | |
| Ucrania | 28 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · 1 memoria recibida: Convenio núm. 102 · 27 memorias no recibidas: Convenios núms. 14, 29, 45, 47, 81, 95, 103, 105, 106, 115, 119, 120, 129, 131, 132, 138, 139, 150, 153, 155, 160, 161, 173, 174, 176, 182, 184 | |
| Uganda | 22 memorias solicitadas |
| <ul style="list-style-type: none"> · No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 11, 12, 17, 19, 26, 29, 45, 81, 87, 94, 95, 98, 100, 105, 111, 122, 123, 124, 138, 143, 162, 182 | |
| Uruguay | 37 memorias solicitadas |
| Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 1, 13, 14, 19, 29, 30, 63, 81, 95, 98, 102, 103, 105, 106, 115, 118, 119, 120, 121, 128, 129, 130, 131, 132, 136, 138, 139, 148, 150, 153, 155, 161, 162, 167, 176, 182, 184 | |

Uzbekistán**7 memorias solicitadas**

- No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 47, 52, 103, 105, 138, 182

Vanuatu**4 memorias solicitadas**

- No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 29, 105, 182, 185

Venezuela (República Bolivariana de)**26 memorias solicitadas**

- 5 memorias recibidas: Convenios núms. 26, 81, 87, 95, 144
- 21 memorias no recibidas: Convenios núms. 1, 3, 13, 14, 19, 29, 45, 102, 105, 118, 120, 121, 127, 128, 130, 138, 139, 150, 153, 155, 182

Viet Nam**11 memorias solicitadas**

- 9 memorias recibidas: Convenios núms. 14, 29, 45, 81, 120, 138, 155, 182, 187
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 122, MLC, 2006

Yemen**10 memorias solicitadas**

- No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 14, 19, 29, 58, 81, 105, 132, 138, 182, 185

Zambia**20 memorias solicitadas**

- No se recibió ninguna memoria: Convenios núms. 12, 17, 18, 19, 29, 81, 95, 103, 105, 129, 131, 136, 138, 148, 150, 155, 173, 176, 182, 187

Zimbabwe**19 memorias solicitadas**

Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 14, 19, 26, 29, 81, 87, 98, 99, 105, 129, 138, 150, 155, 161, 162, 170, 174, 176, 182

Total general

Se ha solicitado un total de 1 796 memorias (artículo 22), de las cuales se recibieron 718 (39,98 por ciento)

Se ha solicitado un total de 208 memorias (artículo 35), de las cuales se recibieron 141 (67,79 por ciento)

**Anexo II. Cuadro estadístico de las memorias registradas
sobre los convenios ratificados al 12 de diciembre de 2020
(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 sólo se han pedido memorias detalladas para ciertos convenios | | | | | | | |
| 1959 | 995 | 200 | 20,4% | 864 | 86,8% | 902 | 90,6% |
| 1960 | 1100 | 256 | 23,2% | 838 | 76,1% | 963 | 87,4% |
| 1961 | 1362 | 243 | 18,1% | 1090 | 80,0% | 1142 | 83,8% |
| 1962 | 1309 | 200 | 15,5% | 1059 | 80,9% | 1121 | 85,6% |
| 1963 | 1624 | 280 | 17,2% | 1314 | 80,9% | 1430 | 88,0% |
| 1964 | 1495 | 213 | 14,2% | 1268 | 84,8% | 1356 | 90,7% |
| 1965 | 1700 | 282 | 16,6% | 1444 | 84,9% | 1527 | 89,8% |
| 1966 | 1562 | 245 | 16,3% | 1330 | 85,1% | 1395 | 89,3% |
| 1967 | 1883 | 323 | 17,4% | 1551 | 84,5% | 1643 | 89,6% |
| 1968 | 1647 | 281 | 17,1% | 1409 | 85,5% | 1470 | 89,1% |
| 1969 | 1821 | 249 | 13,4% | 1501 | 82,4% | 1601 | 87,9% |
| 1970 | 1894 | 360 | 18,9% | 1463 | 77,0% | 1549 | 81,6% |
| 1971 | 1992 | 237 | 11,8% | 1504 | 75,5% | 1707 | 85,6% |
| 1972 | 2025 | 297 | 14,6% | 1572 | 77,6% | 1753 | 86,5% |
| 1973 | 2048 | 300 | 14,6% | 1521 | 74,3% | 1691 | 82,5% |
| 1974 | 2189 | 370 | 16,5% | 1854 | 84,6% | 1958 | 89,4% |
| 1975 | 2034 | 301 | 14,8% | 1663 | 81,7% | 1764 | 86,7% |
| 1976 | 2200 | 292 | 13,2% | 1831 | 83,0% | 1914 | 87,0% |

| Año de la reunión de la Comisión de Expertos | Memorias solicitadas | Memorias recibidas en la fecha solicitada | Memorias registradas para la reunión de la Comisión | Memorias registradas para la reunión de la Conferencia |
|---|----------------------|---|---|--|
| De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 1976), desde 1977 hasta 1994, las memorias detalladas fueron solicitadas según determinados criterios, a intervalos de dos o cuatro años | | | | |
| 1977 | 1529 | 215 | 14,0% | 1120 |
| 1978 | 1701 | 251 | 14,7% | 1289 |
| 1979 | 1593 | 234 | 14,7% | 1270 |
| 1980 | 1581 | 168 | 10,6% | 1302 |
| 1981 | 1543 | 127 | 8,1% | 1210 |
| 1982 | 1695 | 332 | 19,4% | 1382 |
| 1983 | 1737 | 236 | 13,5% | 1388 |
| 1984 | 1669 | 189 | 11,3% | 1286 |
| 1985 | 1666 | 189 | 11,3% | 1312 |
| 1986 | 1752 | 207 | 11,8% | 1388 |
| 1987 | 1793 | 171 | 9,5% | 1408 |
| 1988 | 1636 | 149 | 9,0% | 1230 |
| 1989 | 1719 | 196 | 11,4% | 1256 |
| 1990 | 1958 | 192 | 9,8% | 1409 |
| 1991 | 2010 | 271 | 13,4% | 1411 |
| 1992 | 1824 | 313 | 17,1% | 1194 |
| 1993 | 1906 | 471 | 24,7% | 1233 |
| 1994 | 2290 | 370 | 16,1% | 1573 |
| 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 |
| 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 |
| 1997 | 1927 | 553 | 28,7% | 1211 |
| 1998 | 2036 | 463 | 22,7% | 1264 |
| 1999 | 2288 | 520 | 22,7% | 1406 |
| 2000 | 2550 | 740 | 29,0% | 1798 |
| 2001 | 2313 | 598 | 25,9% | 1513 |
| 2002 | 2368 | 600 | 25,3% | 1529 |
| 2003 | 2344 | 568 | 24,2% | 1544 |
| 2004 | 2569 | 659 | 25,6% | 1645 |
| 2005 | 2638 | 696 | 26,4% | 1820 |
| 2006 | 2586 | 745 | 28,8% | 1719 |
| 2007 | 2478 | 845 | 34,1% | 1611 |
| 2008 | 2515 | 811 | 32,2% | 1768 |
| 2009 | 2733 | 682 | 24,9% | 1853 |
| 2010 | 2745 | 861 | 31,4% | 1866 |
| 2011 | 2735 | 960 | 35,1% | 1855 |

| Año de la reunión de la Comisión de Expertos | Memorias solicitadas | Memorias recibidas en la fecha solicitada | Memorias registradas para la reunión de la Comisión | Memorias registradas para la reunión de la Conferencia | | | |
|---|----------------------|---|---|--|-------|------|-------|
| De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2009 y marzo 2011), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o cinco años | | | | | | | |
| 2012 | 2207 | 809 | 36,7% | 1497 | 67,8% | 1742 | 78,9% |
| 2013 | 2176 | 740 | 34,1% | 1578 | 72,5% | 1755 | 80,6% |
| 2014 | 2251 | 875 | 38,9% | 1597 | 70,9% | 1739 | 77,2% |
| 2015 | 2139 | 829 | 38,8% | 1482 | 69,3% | 1617 | 75,6% |
| 2016 | 2303 | 902 | 39,2% | 1600 | 69,5% | 1781 | 77,3% |
| 2017 | 2083 | 785 | 37,7% | 1386 | 66,5% | 1543 | 74,1% |
| 2018 | 1683 | 571 | 33,9% | 1038 | 61,7% | 1194 | 70,9% |
| De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre 2018), las memorias se solicitan, según determinados criterios, a intervalos de tres o seis años | | | | | | | |
| 2019 | 1788 | 645 | 36,1% | 1217 | 68,1% | | |
| A la luz del aplazamiento de la 109.ª reunión de la Conferencia a junio de 2021 debido a la pandemia de COVID-19, el Consejo de Administración decidió en marzo de 2020 solicitar a los Estados Miembros que proporcionen información complementaria en relación con las memorias presentadas en 2019, señalando las novedades pertinentes que se hayan producido, si hubiera alguna, en lo que respecta a la aplicación de las disposiciones de los convenios objeto de examen desde la presentación de las memorias. Además, se solicitaron memorias sobre la base de una nota al pie de página adoptada por la Comisión solicitando una memoria para 2020 y sobre el seguimiento de los incumplimientos en la presentación de memorias | | | | | | | |
| 2020 | 1796 | 394 | 21,9% | 718 | 40,0% | | |

Anexo III. Lista de las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Albania

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
87, 98
MLC, 2006

Alemania

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
97, 100, 111, 122
MLC, 2006

Antigua y Barbuda

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Argelia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación General Autónoma de Trabajadores en Argelia (CGATA)
- Confederación General Autónoma de Trabajadores en Argelia (CGATA); Sindicato Nacional Autónomo del Personal de la Administración Pública (SNAPAP)
- Confederación General Autónoma de Trabajadores en Argelia (CGATA); Sindicato Nacional Autónomo del Personal de la Administración Pública (SNAPAP); Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA); Internacional de Servicios Públicos (ISP)
- Confederación Sindical des Fuerzas Productivas (COSYFOP); IndustriALL Global Union (IndustriALL); Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA); Internacional de Servicios Públicos (ISP)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)
- Sindicato Nacional Autónomo del Personal de la Administración Pública (SNAPAP)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
98
87, 98

87, 98

MLC, 2006
87, 98

Argentina

- Asociación de Trabajadores del Estado (ATE)
- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma)
- Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)
- Unión Industrial Argentina (UIA)

sobre los Convenios núms.

151, 154
MLC, 2006
87, 98, 111, 135, 144, 177
87, 98, 144
MLC, 2006
87, 98, 135, 144, 154, 177

Armenia

- Confederación de Sindicatos de Armenia (CTUA)

sobre los Convenios núms.

17, 18, 87, 98, 135, 144, 151, 154

Australia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Bahamas

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Bahrein

- Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)

sobre el Convenio núm.

111

Bangladesh

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.
MLC, 2006
87, 98
MLC, 2006

Barbados

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.
MLC, 2006
MLC, 2006

Belarús

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP)

sobre los Convenios núms.
87
87, 98, 154

Bélgica

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica (CGSLB); Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC); Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB)
- Consejo Nacional del Trabajo (CNT)
- Federación de Empresas de Bélgica (FEB); Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.
MLC, 2006
87, 98, 151, 154

144
98, 154

MLC, 2006

Belice

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.
MLC, 2006
MLC, 2006

Benin

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.
MLC, 2006
MLC, 2006

Bosnia y Herzegovina

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.
MLC, 2006
MLC, 2006

Botswana

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación de Sindicatos de los Sectores Público, Privado y Paraestatal de Botswana (BOFEPUSU); Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU)

sobre los Convenios núms.
87
87, 98, 144, 151

Brasil

- Central de los Sindicatos Brasileños (CSB); Fuerza Sindical; Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD); Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH)
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Foro Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (FNPETI) ; Sindicato Nacional de los Agentes de la Inspección del Trabajo (SINAIT)
- Confederación Nacional de la Industria (CNI); Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Confederación Nacional de Trabajadores en Educación (CNTE)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Internacional de Servicios Públicos (ISP)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.
98, 151, 154

98, 151, 169
189

138, 182

98, 135, 144, 154

98, 151, 154
98
98, 144, 151, 154, 155
98

Bulgaria

- Asociación de los Industriales de Bulgaria (BIA)
- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación del Trabajo (PODKREPA)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)
- Sindicato de la Iniciativa Económica Privada (UPEE)

sobre los Convenios núms.

87, 98, 131
MLC, 2006
87, 98
MLC, 2006
87, 98, 144

Burkina Faso

- Confederación Sindical Burkinabé (CSB)

sobre los Convenios núms.

87, 98, 135, 144

Burundi

- Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU)

sobre los Convenios núms.

11, 26, 87, 98, 111, 135, 144

Cabo Verde

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Camboya

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Internacional de la Educación (IE)

sobre los Convenios núms.

87, 98
87, 98

Camerún

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Sindicato Nacional de Marineros Registrados y Similares del Camerún (SYNIMAC)
- Unión General de Trabajadores de Camerún (UGTC)

sobre los Convenios núms.

87, 98
9, 108

9, 16, 87, 98, 108, 146, 158

Canadá

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Congreso del Trabajo de Canadá (CLC)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
87, 98, 144
MLC, 2006

Chile

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT-Chile)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
87, 98, 144, 187
87
MLC, 2006

China

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
26, 111, 122
MLC, 2006

China - Región Administrativa Especial de Hong Kong

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación de Organizaciones Sindicales de Hong Kong (HKCTU)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
87, 98
87, 98
MLC, 2006

Chipre

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Colombia

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
- Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT); Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.

87, 98, 144
87, 98, 144

87, 98

Congo

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Costa Rica

- Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP); Central Sindical Juanito Mora Porras (CSJMP)
- Asociación Nacional de Investigadores en Criminalística (ANIC)
- Asociación Nacional de Profesionales en Enfermería (ANPE)
- Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Sindicato de Trabajadores del Banco Popular (SIBANPO)
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP)

sobre los Convenios núms.

98

29, 89, 105, 111

87

87, 98

87

98

87

Croacia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Dinamarca

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Dinamarca (Islas Feroe)

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Djibouti

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Ecuador

- Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH)
- Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos (ASTAC)
- Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas Bananeros y Campesinos (ASTAC); Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Internacional de Servicios Públicos (ISP) en el Ecuador

sobre los Convenios núms.

189

81, 87, 88, 98

81, 87, 95, 98, 110, 131, 144

87

87, 98, 144

Egipto

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Sindicato de Trabajadores de la Biblioteca de Alejandría (BASU); Centro de Servicios para los Trabajadores y los Sindicatos (CUTWS); Sindicato de Empleados de la Organización Egipcia de Ambulancias; Sindicato de Trabajadores de la Autoridad de Recaudación de Impuestos Inmobiliarios (RETA); Internacional de Servicios Públicos (ISP)

sobre los Convenios núms.

87

87, 98

El Salvador

- Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP); Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.

87, 98, 144

Eslovaquia

- Asociación de Uniones Industriales (AIU)
- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

26, 144

MLC, 2006

MLC, 2006

Eslovenia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

España

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)
- Unión General de Trabajadores (UGT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

81, 129

MLC, 2006

29, 78, 81, 129, 138

Estados Unidos de América

- Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Profesionales (AFL-CIO)

sobre el Convenio núm.

150

Estonia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Eswatini

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA)

sobre los Convenios núms.

87

87, 98

Etiopía

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Federación de Rusia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación de Trabajo de Rusia (KTR)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

81

MLC, 2006

Fiji

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

87

MLC, 2006

Filipinas

- Alianza de Docentes Interesados (ACT) ; Alianza Nacional de Docentes y Empleados de Oficina (SMP-NATOW); Internacional de la Educación (IE)
- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

87, 98

MLC, 2006

87

MLC, 2006

Finlandia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Francia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- CGT de los Marineros del Gran Oeste; Federación Nacional de Sindicatos Marítimos (FNSM); Unión Federal de Pensionistas y Viudas de la Marina Mercante CGT (UFPVMM CGT)
- Confederación Francesa de Ejecutivos – Confederación General de Personal Directivo (CFE-CGC)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

98

MLC, 2006

Francia (Nueva Caledonia)

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Gabón

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Gambia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Georgia

- Confederación Georgiana de Sindicatos (GTUC)

sobre los Convenios núms.

100, 111, 122

Ghana

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Granada

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Grecia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Griega de Empresas e Industrias (SEV); Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

98, 100, 111, 144, 150, 160

MLC, 2006

Guatemala

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco ; Sindicatos Globales de Guatemala
- Organización Internacional de Empleadores (OIE); Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales, y Financieras (CACIF)

sobre los Convenios núms.

87, 98

87, 98, 100, 111, 122, 149, 169, 175

122, 169, 175

Haití

- Confederación Nacional de Educadores y Educadoras de Haití (CNEH) ; Federación Nacional de Trabajadores de la Educación y la Cultura (FENATEC) ; Unión Nacional de Normalistas de Haití (UNNOH) ; Unión Nacional de Normalistas y Educadores de Haití (UNNOEH) ; Internacional de la Educación (IE)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.

87, 98

12, 17, 24, 25, 42, 87, 98

Honduras

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Central General de Trabajadores (CGT); Central de Trabajadores de Honduras (CTH)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

87, 100, 122, 169

87

27, 29, 42, 81, 87, 100, 102, 105, 111, 122, 169

MLC, 2006

Hungría

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

India

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
81
MLC, 2006

Indonesia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Irán (República Islámica del)

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Iraq

- Federación General de Sindicatos Iraquí (GFITU)
- Red de Federaciones y Sindicatos de Iraq (CIFWU); Federación de Sindicatos Independientes Gremiales y Profesionales de Iraq (FITPUI); Federación de Comités y Sindicatos de Trabajadores del Iraq (FWCU); Federación General de Sindicatos Iraquí (GFITU); Federación General de Sindicatos y Empleados de Iraq (GFTUEI); Federación General de Sindicatos de la República de Iraq (GFTURI); Federación General de Sindicatos del Iraq (GFWUI); Federación Iraquí de Sindicatos del Petróleo (IFOU) ; Sindicato de Profesionales de la Ingeniería Técnica (UTEP)

sobre los Convenios núms.

87, 98
87, 98

Irlanda

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Islandia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Islas Marshall

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Italia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Jamaica

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Japón

- Apaken Kobe (Sindicato de Trabajadores no Regulares Ocasionales/Temporales/a Tiempo Parcial); Sindicato Solidario, Sugunami ; Sindicato Solidario de Trabajadores, Sección de Itabashi; Sindicato Rakuda (Sindicato Independiente de Trabajadores del Municipio de Kyoto)
- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO)
- Federación de Comercio de Japón (NIPPON KEIDANREN)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

87, 98

MLC, 2006
122
87, 100, 122, 156
MLC, 2006

Jordania

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
98
MLC, 2006

Kazajstán

- Confederación de Empleadores de la República de Kazajstán (KRRK)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.

87
87, 100, 111

Kenya

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Kirguistán

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPK)

sobre los Convenios núms.

87, 98
81, 87, 98, 144

Kiribati

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Letonia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación de Sindicatos Libres de Letonia (FTUCL)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
100, 111, 122, 142
MLC, 2006

Líbano

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Liberia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006
87, 98

Lituania

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Luxemburgo

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Malasia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Maldivas

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Malta

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Marruecos

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Mauricio

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

México

- Confederación Auténtica de Trabajadores de la República Mexicana (CAT)

sobre los Convenios núms.

96, 100, 105, 110, 111, 140, 142, 144, 159, 172

Mongolia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Montenegro

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Mozambique

- Sindicato Nacional de la Función Pública (SINAFP) ; Internacional de Servicios Públicos (ISP)

sobre el Convenio núm.

98

Myanmar

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Nicaragua

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Nigeria

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Noruega

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Noruega de Sindicatos (LO)
- Confederación de Empresas de Noruega (NHO)
- Confederación de Empresas de Noruega (NHO); Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

94, 100, 111, 122

100

94, 111

MLC, 2006

Nueva Zelanda

- Business Nueva Zelanda
- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

82, 88, 100, 111, 122

MLC, 2006

82, 88, 100, 111, 122

MLC, 2006

Países Bajos

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)
- Federación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV); Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

100, 111, 122, 140, 142, 148, 159, 181

Países Bajos (Curazao)

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Países Bajos (Sint Maarten)

- Asociación de Hostelería y Comercio de Sint Maarten (SHTA)

sobre los Convenios núms.

87, 88, 144

Pakistán

- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

87, 98

Palau

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Panamá

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
29, 81, 138, 182
MLC, 2006

Perú

- Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)
- Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú); Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP); Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP); Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)

sobre los Convenios núms.

81
29, 102, 105, 122, 138, 159, 182

Polonia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Portugal

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación de Comercio y Servicios de Portugal (CCSP)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)
- Unión General de Trabajadores (UGT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
81, 187, 189
MLC, 2006
6, 29, 77, 78, 81, 105, 124, 129, 138,
182, 187, 189

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Congreso de Sindicatos (TUC)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
29, 81, 182
MLC, 2006

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Bermudas)

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Gibraltar)

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Isla de Man)

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Caimanes)

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Islas Malvinas (Falkland))

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

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

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

República de Corea

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU)
- Federación Coreana de Empleadores (KEF)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
100, 111
111, 122, 156
MLC, 2006

República Dominicana

- Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC); Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD); Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)

sobre los Convenios núms.

87, 98, 102, 144

República Unida de Tanzania

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Rumania

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Rwanda

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre el Convenio núm.

98

Saint Kitts y Nevis

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Samoa

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

San Vicente y las Granadinas

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Senegal

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Serbia

- Asociación Serbia de Empleadores (SAE)
- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia (CATUS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

81, 129, 138
MLC, 2006
138, 144
MLC, 2006

Seychelles

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Singapur

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Somalia

- Federación de Sindicatos Somalíes (FESTU)

sobre los Convenios núms.

87, 98

Sri Lanka

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006
MLC, 2006

Sudáfrica

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Sudán

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Suecia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Suiza

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Tailandia

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Togo

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Túnez

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Turkmenistán

- Confederación Sindical Internacional (CSI)

sobre los Convenios núms.

105, 182

Turquía

- Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)
- Confederación de Sindicatos de Funcionarios Públicos (KESK)
- Confederación de sindicatos de la Administración Pública (MEMUR-SEN)
- Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-İS)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Confederación Turca de Asociaciones de Empleados Públicos (Türkiye Kamu-Sen)
- Internacional de la Educación (IE)

sobre los Convenios núms.

29, 81, 95, 98, 115, 119, 127, 155, 161, 167, 176, 187

87, 98, 111, 155, 161

29, 42, 81, 87, 98, 155

98, 100, 111

87, 155, 161, 167, 176, 187

26

87, 98

Tuvalu

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.

MLC, 2006

MLC, 2006

Ucrania

- Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU); Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU)
- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU)

sobre los Convenios núms.

95

95, 131, 155, 173, 176

81, 102, 129, 131, 160, 173

Uruguay

- Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS); Cámara de Industrias del Uruguay (CIU); Organización Internacional de Empleadores (OIE)

sobre los Convenios núms.

98, 131, 144

Uzbekistán

- Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

sobre los Convenios núms.
29, 105

Venezuela (República Bolivariana de)

- Asociación de Jubilados y Pensionados de Alcasa (AJUPAL); Federación Nacional de Profesionales y Técnicos en Funciones Administrativas de las Universidades de Venezuela (FENASIPRUV); Movimiento Sindical 10 "La voz del Sidorista" (MS10) ; Sindicato SPT 7 Profesionales y técnicos de la docencia en el Estado Táchira
- Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, El Campo y la Pesca de Venezuela (CBST-CCP)
- Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI)
- Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI); Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV); Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV)
- Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI); Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV)
- Central de Trabajadores Alianza Sindical Independiente (CTASI); Sindicato Nacional de Funcionarios y Funcionarias de Carrera Legislativa, Trabajadores y Trabajadoras de la Asamblea Nacional (SINFUCAN)
- Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)
- Confederación General del Trabajo (CGT); Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA); Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE)
- Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV)
- Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS); Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Federación de Trabajadores del Estado de Bolívar (FETRA-BOLIVAR)
- MOV7 la Voz Alcasiana

sobre los Convenios núms.

26, 87, 95

26, 81, 87, 95, 144

1, 26, 29, 81, 87, 95, 102, 105, 130, 144, 182
87

26, 29, 81, 95, 138, 182

26, 87, 95

26, 29, 87, 95, 138, 144
26, 87, 144

87, 138, 182

26, 87, 144

87
87

Viet Nam

- Cámara Naviera Internacional (ICS)
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT)

sobre los Convenios núms.
MLC, 2006
MLC, 2006

Zimbabwe

- Confederación Sindical Internacional (CSI)
- Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU)

sobre los Convenios núms.

87, 155, 161, 176
14, 26, 29, 81, 87, 98, 99, 105, 129, 138, 150, 182

Anexo IV. Resumen de la información proporcionada por los gobiernos en lo que respecta a la obligación de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades competentes

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en los párrafos 5, 6 y 7 impone a los Estados Miembros la obligación de someter a las autoridades competentes, dentro de un plazo determinado, los convenios, las recomendaciones y los protocolos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Estas mismas disposiciones prevén que los gobiernos de los Estados Miembros deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas para someter los instrumentos a las autoridades competentes, y comunicar asimismo toda información relativa a la autoridad o las autoridades.

De conformidad con el artículo 23 de la Constitución, se presentó a la Conferencia un resumen de la información comunicada por los Estados Miembros en cumplimiento del artículo 19.

En su 267.^a reunión (noviembre de 1996), el Consejo de Administración aprobó nuevas medidas de racionalización y de simplificación de los procedimientos. En consecuencia, el resumen de tales informaciones se publica en el anexo al informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

El presente resumen contiene las informaciones más recientes sobre la sumisión a las autoridades competentes del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y de la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), adoptados en la 103.^a reunión de la Conferencia (junio de 2014); la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), adoptada en la 104.^a reunión de la Conferencia (junio de 2015); la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), adoptada en la 106.^a reunión de la Conferencia (junio de 2017); y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), adoptados en la 108.^a reunión de la Conferencia (junio de 2019).

Las informaciones resumidas incluyen asimismo las que fueron comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo después de la clausura de la 108.^a reunión de la Conferencia (junio de 2019) y que, por consiguiente, no pudieron ponerse en conocimiento de dicha reunión.

Azerbaiyán. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 fueron sometidos al Parlamento (*Milli Majlis*) el 4 de noviembre de 2019.

Barbados. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 fueron sometidos al Parlamento el 21 de julio de 2020.

Bélgica. La declaración gubernamental, los textos del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206, así como el dictamen del Consejo Nacional del Trabajo fueron transmitidos al Parlamento el 2 de julio de 2020.

Canadá. El Gobierno sometió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 a la Cámara de los Comunes el 9 de octubre de 2020 y al Senado el 14 de octubre de 2020.

Costa Rica. El Gobierno sometió la Recomendación núm. 203 a la Asamblea Legislativa el 23 de marzo de 2019.

Eslovaquia. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 fueron sometidos al Consejo Nacional el 26 de noviembre de 2019.

Eslovenia. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 fueron sometidos a la Asamblea Nacional el 17 de diciembre de 2019.

Estados Unidos de América. El Gobierno presentó el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 al Senado y a la Cámara de los Representantes el 9 de octubre de 2020.

Estonia. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 fueron sometidos a la Asamblea del Estado (*Rigikogu*) el 9 de diciembre de 2019.

Finlandia. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 fueron sometidos al Parlamento Finés (*Rigikogu*) el 5 de febrero de 2020.

Francia. La Recomendación núm. 205 fue sometida a la Asamblea Nacional el 5 de febrero de 2020.

Guatemala. El Gobierno sometió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 al Congreso Nacional el 11 de julio de 2020.

Islandia. El Gobierno sometió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 al Parlamento islandés (*Althing*) el 20 de enero de 2020. El Gobierno señaló que ha recomendado la ratificación del Convenio núm. 190.

Indonesia. El Gobierno sometió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 a la Cámara de los Representantes del Pueblo el 9 de junio de 2020.

Israel. El Gobierno sometió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 a la Asamblea del Estado (*Knesset*) el 19 de agosto de 2020.

Japón. El Gobierno sometió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 a la Diet el 12 de junio de 2020. El Gobierno señala que está llevando a cabo un análisis de la legislación nacional con miras a una posible ratificación del Convenio.

Kiribati. El Gobierno sometió los siguientes instrumentos al Parlamento el 30 de agosto de 2019: El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203); la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204); la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

Letonia. El Gobierno sometió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 al Parlamento de Letonia el 17 de octubre de 2019.

Marruecos. El Gobierno sometió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 a la Asamblea Nacional el 1.º de octubre de 2019.

Myanmar. El Gobierno sometió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 al Parlamento (*Pyidaungsu Hluttaw*) en su reunión del quinto día de la 17.ª sesión ordinaria, celebrada el 24 de julio de 2020.

Nueva Zelandia. El Gobierno sometió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 a la Cámara de los Representantes el 23 de octubre de 2019.

Níger. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 fueron sometidos a la Asamblea Nacional el 9 de enero de 2020.

Senegal. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 fueron sometidos a la Asamblea Nacional el 9 de enero de 2020.

Trinidad y Tabago. El Gobierno sometió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 a la Cámara de los Representantes el 13 de marzo de 2020 y al Senado el 17 de marzo de 2020.

Turquía. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 fueron sometidos a la Gran Asamblea Nacional el 12 de diciembre de 2019.

Uzbekistán. El Gobierno sometió el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 al Parlamento (*Oliy Majlis*) el 24 de marzo de 2020.

Anexo V. Informaciones facilitadas por los gobiernos con respecto a la obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes

(31.^a a 108.^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1948-2019)

Nota. Los números de los convenios y las recomendaciones aparecen entre paréntesis, precedidos por la letra C o R, en los casos en que solamente algunos de los textos adoptados en el curso de una misma reunión hayan sido sometidos a las autoridades competentes. Los protocolos se indican con la letra P, seguida del número del convenio correspondiente. Los convenios ratificados y las recomendaciones correspondientes se consideran como sometidos.

Se ha tenido en cuenta la fecha de admisión o de readmisión de los Estados Miembros a la OIT para determinar las reuniones de la Conferencia cuyos textos adoptados son tomados en consideración.

La Conferencia no adoptó convenios ni recomendaciones en sus 57.^a reunión (junio de 1972), 73.^a reunión (junio de 1987), 93.^a reunión (junio de 2005), 97.^a reunión (junio de 2008), 98.^a reunión (junio de 2009), 102.^a reunión (junio de 2013), 105.^a reunión (junio de 2016) y 107.^a reunión (junio de 2018).

| Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|---|---|
| Afganistán | |
| 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 | 104, 106, 108 |
| Albania | |
| 79-81, 82 (C176, R183), 83, 84 (C178, P147, R186), 85, 87, 88, 90 (P155), 91, 94, 95 (C187, R197) | 78, 82 (P081), 84 (C179, C180, R185, R187), 86, 89, 90 (R193, R194), 92, 95 (R198), 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Alemania | |
| 34-56, 58-72, 74-76, 77 (C170, R177), 78-92, 94-96, 99-101, 103 (P029), 104, 106 | 77 (C171, P089, R178), 103 (R203), 108 |
| Angola | |
| 61-72, 74-78, 79 (C173), 80, 81, 82 (R183, C176), 83-85, 87-90, 96 | 79 (R180), 82 (P081), 86, 91, 92, 94, 95, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Antigua y Barbuda | |
| 68-72, 74-82, 84, 87, 94, 100 | 83, 85, 86, 88-92, 95, 96, 99, 101, 103, 104, 106, 108 |
| Arabia Saudita | |
| 61-72, 74-92, 94-96, 99-101 | 103, 104, 106, 108 |
| Argelia | |
| 47-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 | 104, 106, 108 |
| Argentina | |
| 31-56, 58-72, 74-90, 92, 94-96, 99-101, 103 | 91, 104, 106, 108 |

| Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|--|--|
| Armenia | |
| 80-92, 94-96, 99-101 | 103, 104, 106, 108 |
| Australia | |
| 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Austria | |
| 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99, 101, 103 (P029) | 100, 103 (R203), 104, 106, 108 |
| Azerbaiyán | |
| 79-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Bahamas | |
| 61-72, 74-84, 87, 91, 94 | 85, 86, 88-90, 92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Bahrein | |
| 63-72, 74-87 | 88-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Bangladesh | |
| 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Barbados | |
| 51-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 108 | 103, 104, 106 |
| Belarús | |
| 37-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Bélgica | |
| 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Belice | |
| 68-72, 74-76, 84, 87, 88, 94 | 77-83, 85, 86, 89-92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Benin | |
| 45-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Bolivia (Estado Plurinacional de) | |
| 31-56, 58-72, 74-79, 80 (C174), 81 (C175), 82 (C176), 83 (C177), 84 (C178, C179, C180), 85 (C181), 87, 88 (C183), 89 (C184), 91, 100 | 80 (R181), 81 (R182), 82 (P081, R183), 83 (R184), 84 (P147, R185, R186, R187), 85 (R188), 86, 88 (R191), 89 (R192), 90, 92, 94-96, 99, 101, 103, 104, 106, 108 |

| | Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|-----------------------------|---|---|
| Bosnia y Herzegovina | 80-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Botswana | 64-72, 74-92, 94-96, 99, 100 | 101, 103, 104, 106, 108 |
| Brasil | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Brunei Darussalam | | 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Bulgaria | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 106 | 104, 108 |
| Burkina Faso | 45-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 (P029), 104 | 103 (R203), 106, 108 |
| Burundi | 47-56, 58-72, 74-92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106 | 94, 108 |
| Cabo Verde | 65-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Camboya | 53-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 (R203), 104 | 103 (P029), 106, 108 |
| Camerún | 44-56, 58-72, 74-92, 94-96, 101, 108 | 99, 100, 103, 104, 106 |
| Canadá | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Chad | 45-56, 58-72, 74-92, 94-96 | 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Chequia | 80-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |

| | Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|----------------------|--|--|
| Chile | 31-56, 58-72, 74-82, 84 (C178, C179, C180, P147), 87, 94, 95 (C187, R197), 100 | 83, 84 (R185, R186, R187), 85, 86, 88-92, 95 (R198), 96, 99, 101, 103, 104, 106, 108 |
| China | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Chipre | 45-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Colombia | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 | 104, 106, 108 |
| Comoras | 65-72, 74-78, 87 | 79-86, 88-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Congo | 45-53, 54 (C131, C132), 55, 56, 58 (C138, R146), 59, 60 (C142, R150), 61, 62, 63 (C148, C149, R157), 64-66, 67 (C154, C155, C156), 68 (C158), 71 (C160, C161), 74, 75 (C167, C168), 76, 84, 87, 91, 94, 96 | 54 (R135, R136), 58 (C137, R145), 60 (C141, C143, R149, R151), 63 (R156), 67 (R163, R164, R165), 68 (C157, P110, R166), 69, 70, 71 (R170, R171), 72, 75 (R175, R176), 77-83, 85, 86, 88-90, 92, 95, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Costa Rica | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Côte d'Ivoire | 45-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Croacia | 80-85, 87, 91, 94 | 86, 88-90, 92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Cuba | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Dinamarca | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Djibouti | 64-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Dominica | 68-72, 74-79, 87 | 80-86, 88-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |

| | Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|----------------------------------|---|--|
| Ecuador | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 (P029), 104 | 103 (R203), 106, 108 |
| Egipto | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| El Salvador | 31-56, 58-61, 63 (C149), 64, 67 (R164, R165, C155, C156), 69 (R168, C159), 71, 72, 74-81, 87, 90 (P155) | 62, 63 (R156, R157, C148), 65, 66, 67 (R163, C154), 68, 69 (R167), 70, 82-86, 88, 89, 90 (R193, R194), 91, 92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Emiratos Árabes Unidos | 58-72, 74-92, 95, 96 | 94, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Eritrea | 80-92, 94-96, 99-101 | 103, 104, 106, 108 |
| Eslovaquia | 80-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Eslovenia | 79-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| España | 39-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Estados Unidos de América | 66-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Estonia | 79-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Eswatini | 60-72, 74-92, 94-96 | 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Etiopía | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Federación de Rusia | 37-56, 58-72, 74-88, 91, 94, 95 (C187, R197), 103, 104 | 89, 90, 92, 95 (R198), 96, 99-101, 106, 108 |

| | Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|----------------------|---|---|
| Fiji | 59-72, 74-82, 84, 85, 87, 89, 90 (P155), 92, 94, 108 (C190) | 83, 86, 88, 90 (R193, R194), 91, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 (R206) |
| Filipinas | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Finlandia | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Francia | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Gabón | 45-56, 58-72, 74-81, 82 (C176), 83 (C177), 84, 85 (C181), 87, 89 (C184), 91, 94 | 82 (P081, R183), 83 (R184), 85 (R188), 86, 88, 89 (R192), 90, 92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Gambia | 82-92, 94-96 | 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Georgia | 80-92, 94-96, 99-101 | 103, 104, 106, 108 |
| Ghana | 40-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 104 | 103, 106, 108 |
| Granada | 66-72, 74-92, 94, 95, 100 (C189) | 96, 99, 100 (R201), 101, 103, 104, 106, 108 |
| Grecia | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Guatemala | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Guinea | 43-56, 58-72, 74-83, 87, 95 (R197, C187), 100 | 84-86, 88-92, 94, 95 (R198), 96, 99, 101, 103, 104, 106, 108 |
| Guinea-Bissau | 63-72, 74-88, 94, 106 | 89-92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 108 |

| | Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|--------------------------------------|---|---|
| Guinea Ecuatorial | 67-72, 74-79, 84, 87 | 80-83, 85, 86, 88-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Guyana | 50-56, 58-72, 74-92, 94, 95, 100 | 96, 99, 101, 103, 104, 106, 108 |
| Haití | 31-56, 58-66, 67 (C156, R165), 69-72, 74, 75 (C167), 87 | 67 (C154, C155, R163, R164), 68, 75 (C168, R175, R176), 76-86, 88-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Honduras | 38-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Hungría | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96 | 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| India | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Indonesia | 33-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Irán (República Islámica del) | 31-56, 58-72, 74-89, 90 (R193, R194), 91, 92, 94-96, 100, 101, 103, 104, 106, 108 | 90 (P155), 99 |
| Iraq | 31-56, 58-72, 74-87, 88 (C183), 89, 90 (P155), 91, 94, 95 (C187, R197), 96 (C188), 100 (C189) | 88 (R191), 90 (R193, R194), 92, 95 (R198), 96 (R199), 99, 100 (R201), 101, 103, 104, 106, 108 |
| Irlanda | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Islandia | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Islas Cook | 104, 106 | 108 |
| Islas Marshall | | 99-101, 103, 104, 106, 108 |

| | Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|----------------------|---|---|
| Islas Salomón | 74, 87 | 70-72, 75-86, 88-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Israel | 32-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Italia | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Jamaica | 47-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Japón | 35-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Jordania | 39-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 | 104, 106, 108 |
| Kazajstán | 82 (C176, R183), 87, 88, 91 | 80, 81, 82 (P081), 83-86, 89, 90, 92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Kenya | 48-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101 | 103, 104, 106, 108 |
| Kirguistán | 87, 89, 103 (P029) | 79-86, 88, 90-92, 94-96, 99-101, 103 (R203), 104, 106, 108 |
| Kiribati | 88-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Kuwait | 45-56, 58-72, 74-76, 78, 79, 80 (C174), 81-85, 87, 88, 90, 91 | 77, 80 (R181), 86, 89, 92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Lesotho | 66-72, 74-92, 94-96, 100, 101, 103 (P029), 104 | 99, 103 (R203), 106, 108 |
| Letonia | 79-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |

| | Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|----------------------------|---|---|
| Líbano | 32-56, 58-72, 74-92, 94-96 | 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Liberia | 31-56, 58-72, 74-76, 77 (C170, C171, R177, R178), 78-81, 82 (C176, R183), 83-87, 91, 94 | 77 (P089), 82 (P081), 88-90, 92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Libia | 35-56, 58-72, 74-82, 87 | 83-86, 88-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Lituania | 79-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Luxemburgo | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Macedonia del Norte | 80-83, 85, 87, 88, 95 (C187, R197) | 84, 86, 89-92, 94, 95 (R198), 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Madagascar | 45-56, 58-72, 74-91, 94-96, 100, 103 (P029) | 92, 99, 101, 103 (R203), 104, 106, 108 |
| Malasia | 41-56, 58-72, 74-92, 94, 95 (C187, R197) | 95 (R198), 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Malawi | 49-56, 58-72, 74-92, 94-96, 103 (P029) | 99-101, 103 (R203), 104, 106, 108 |
| Maldivas | | 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Malí | 45-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Malta | 49-56, 58-72, 74-92, 94, 95, 103 (P029) | 96, 99-101, 103 (R203), 104, 106, 108 |
| Marruecos | 39-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |

| Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|---|---|
| Mauricio | |
| 53-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Mauritania | |
| 45-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| México | |
| 31-56, 58-72, 74-92, 94, 95 (R198), 99, 100 (C189), 101, 106 | 95 (C187, R197), 96, 100 (R201), 103, 104, 108 |
| Mongolia | |
| 52-56, 58-72, 74-81, 82 (C176, R183), 83-92, 94-96, 99-101 | 82 (P081), 103, 104, 106, 108 |
| Montenegro | |
| 96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Mozambique | |
| 61-72, 74-82, 87, 103 (P029), 104, 106 | 83-86, 88-92, 94-96, 99-101, 103 (R203), 108 |
| Myanmar | |
| 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Namibia | |
| 65-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 (P029), 104, 106, 108 (C190) | 103 (R203), 108 (R206) |
| Nepal | |
| 51-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101 | 103, 104, 106, 108 |
| Nicaragua | |
| 40-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 | 104, 106, 108 |
| Níger | |
| 45-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Nigeria | |
| 45-56, 58-72, 74-92, 94, 95, 100, 104 | 96, 99, 101, 103, 106, 108 |
| Noruega | |
| 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |

| | Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|--|---|---|
| Nueva Zelanda | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Omán | 81-92, 95 (R197, R198), 99 | 94, 95 (C187), 96, 100, 101, 103, 104, 106, 108 |
| Países Bajos | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Pakistán | 31-56, 58-72, 74-80, 87, 91 | 81-86, 88-90, 92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Palau | | 101, 103, 104, 106, 108 |
| Panamá | 31-56, 58-72, 74-87, 88 (R191), 89 (R192), 90 (R193, R194), 92, 94, 95 (R197, R198), 96 (R199), 99-101, 103, 104, 106 | 88 (C183), 89 (C184), 90 (P155), 91, 95 (C187), 96 (C188), 108 |
| Papua Nueva Guinea | 61-72, 74-87 | 88-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Paraguay | 40-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Perú | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101 | 103, 104, 106, 108 |
| Polonia | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Portugal | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Qatar | 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |

| Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|---|---|
| República Árabe Siria | |
| 31-56, 58-65, 67, 68, 69 (C159, R167), 71, 72, 74-76, 77 (C170, R177), 84, 87-89, 90 (P155), 94 | 66, 69 (R168), 70, 77 (C171, P089, R178), 78-83, 85, 86, 90 (R193, R194), 91, 92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| República Centrafricana | |
| 45-56, 58-72, 74-92, 94-96 | 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| República de Corea | |
| 79-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| República de Moldova | |
| 79-91, 95 (C187, R197), 104 | 92, 94, 95 (R198), 96, 99-101, 103, 106, 108 |
| República Democrática del Congo | |
| 45-56, 58-72, 74-92, 94-96 | 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| República Democrática Popular Lao | |
| 48-56, 58-72, 74-81, 82 (R183, C176), 83-92, 94-96, 99, 100, 103 | 82 (P081), 101, 104, 106, 108 |
| República Dominicana | |
| 31-56, 58-72, 74-92, 94, 95, 99, 100 | 96, 101, 103, 104, 106, 108 |
| República Unida de Tanzania | |
| 46-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Rumania | |
| 39-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Rwanda | |
| 47-56, 58-72, 74-79, 81, 85, 87, 95 (C187, R197) | 80, 82-84, 86, 88-92, 94, 95 (R198), 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Saint Kitts y Nevis | |
| 84, 87, 94 | 83, 85, 86, 88-92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Samoa | |
| 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| San Marino | |
| 68-72, 74-92, 94-96, 99-101 | 103, 104, 106, 108 |

| Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|---|---|
| San Vicente y las Granadinas | |
| 84, 86, 87, 94 | 82, 83, 85, 88-92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Santa Lucía | |
| 67 (C154, R163), 68 (C158, R166), 87 | 66, 67 (C155, C156, R164, R165), 68 (C157, P110), 69-72, 74-86, 88-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Santo Tomé y Príncipe | |
| 68-72, 74-92, 94-96, 99-101 | 103, 104, 106, 108 |
| Senegal | |
| 45-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Serbia | |
| 89-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Seychelles | |
| 63-72, 74-88, 94 | 89-92, 95, 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Sierra Leona | |
| 45-56, 58-61, 62 (C145, C147, R153, R155) | 62 (C146, R154), 63-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Singapur | |
| 50-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 104 | 103, 106, 108 |
| Somalia | |
| 45-56, 58-72, 74, 75, 87 | 76-86, 88-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Sri Lanka | |
| 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Sudáfrica | |
| 81, 82 (C176, R183), 83-92, 94-96, 99-101 | 103, 104, 106, 108 |
| Sudán | |
| 39-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Sudán del Sur | |
| | 101, 103, 104, 106, 108 |

| | Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|--------------------------|---|---|
| Suecia | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Suiza | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Suriname | 61-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 | 104, 106, 108 |
| Tailandia | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99, 100 (R201), 101, 103, 104 | 100 (C189), 106, 108 |
| Tayikistán | 81-92, 94-96, 99-101, 103 (P029) | 103 (R203), 104, 106, 108 |
| Timor-Leste | 92, 94-96 | 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Togo | 44-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Tonga | | 106, 108 |
| Trinidad y Tabago | 47-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Túnez | 39-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Turkmenistán | 81-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Turquía | 31-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Tuvalu | | 99-101, 103, 104, 106, 108 |

| | Reuniones de la Conferencia cuyos textos han sido sometidos a las autoridades consideradas por los gobiernos como competentes | Reuniones de la Conferencia cuyos textos no han sido sometidos (incluidos los casos en que no ha sido comunicada ninguna información) |
|---|---|---|
| Ucrania | 37-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |
| Uganda | 47-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Uruguay | 31-56, 58-72, 74-89, 90 (R193, R194), 91, 92, 95 (R197, R198), 99-101, 103 (R203), 104, 108 (C190) | 90 (P155), 94, 95 (C187), 96, 103 (P029), 106, 108 (R206) |
| Uzbekistán | 80-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 | |
| Vanuatu | | 91, 92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Venezuela (República Bolivariana de) | 41-56, 58-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103 | 104, 106, 108 |
| Viet Nam | 79-92, 94-96, 99-101, 103, 104 | 106, 108 |
| Yemen | 49-56, 58-72, 74-87, 88 (C183), 89 (C184), 91, 95 (C187) | 88 (R191), 89 (R192), 90, 92, 94, 95 (R197, R198), 96, 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Zambia | 49-56, 58-72, 74-92, 94-96 | 99-101, 103, 104, 106, 108 |
| Zimbabwe | 66-72, 74-92, 94-96, 99-101, 103, 104, 106 | 108 |

Anexo VI. Situación de los Estados Miembros en relación con la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia al 12 de diciembre de 2020

| Reuniones de la CIT | Número de Estados en que, según las informaciones comunicadas por los gobiernos: | | | Número de Estados Miembros de la OIT al momento de la reunión |
|---------------------|--|---|-------------------------------------|---|
| | Todos los instrumentos han sido sometidos | Algunos instrumentos han sido sometidos | Ningún instrumento ha sido sometido | |

Todos los instrumentos adoptados entre la 31.^a y la 53.^a reuniones han sido sometidos a las autoridades competentes por los Estados Miembros

| | | | | | |
|------------------------|-------------------|-----|---|----|------------|
| 54.^a | (Junio de 1970) | 119 | 1 | 0 | 120 |
| 55.^a | (Octubre de 1970) | 120 | 0 | 0 | 120 |
| 56.^a | (Junio de 1971) | 120 | 0 | 0 | 120 |
| 58.^a | (Junio de 1973) | 122 | 1 | 0 | 123 |
| 59.^a | (Junio de 1974) | 125 | 0 | 0 | 125 |
| 60.^a | (Junio de 1975) | 125 | 1 | 0 | 126 |
| 61.^a | (Junio de 1976) | 131 | 0 | 0 | 131 |
| 62.^a | (Octubre de 1976) | 129 | 1 | 1 | 131 |
| 63.^a | (Junio de 1977) | 131 | 2 | 1 | 134 |
| 64.^a | (Junio de 1978) | 134 | 0 | 1 | 135 |
| 65.^a | (Junio de 1979) | 135 | 0 | 2 | 137 |
| 66.^a | (Junio de 1980) | 138 | 0 | 4 | 142 |
| 67.^a | (Junio de 1981) | 138 | 4 | 1 | 143 |
| 68.^a | (Junio de 1982) | 142 | 2 | 3 | 147 |
| 69.^a | (Junio de 1983) | 143 | 2 | 3 | 148 |
| 70.^a | (Junio de 1984) | 143 | 0 | 6 | 149 |
| 71.^a | (Junio de 1985) | 145 | 1 | 3 | 149 |
| 72.^a | (Junio de 1986) | 145 | 0 | 4 | 149 |
| 74.^a | (Octubre de 1987) | 147 | 0 | 2 | 149 |
| 75.^a | (Junio de 1988) | 144 | 2 | 3 | 149 |
| 76.^a | (Junio de 1989) | 142 | 0 | 5 | 147 |
| 77.^a | (Junio de 1990) | 136 | 3 | 8 | 147 |
| 78.^a | (Junio de 1991) | 140 | 0 | 9 | 149 |
| 79.^a | (Junio de 1992) | 145 | 1 | 10 | 156 |
| 80.^a | (Junio de 1993) | 151 | 2 | 14 | 167 |
| 81.^a | (Junio de 1994) | 156 | 1 | 14 | 171 |
| 82.^a | (Junio de 1995) | 148 | 9 | 16 | 173 |
| 83.^a | (Junio de 1996) | 149 | 2 | 23 | 174 |
| 84.^a | (Octubre de 1996) | 155 | 3 | 16 | 174 |
| 85.^a | (Junio de 1997) | 149 | 2 | 23 | 174 |
| 86.^a | (Junio de 1998) | 143 | 0 | 31 | 174 |
| 87.^a | (Junio de 1999) | 173 | 0 | 1 | 174 |
| 88.^a | (Junio de 2000) | 144 | 4 | 27 | 175 |
| 89.^a | (Junio de 2001) | 139 | 4 | 32 | 175 |
| 90.^a | (Junio de 2002) | | | | |

| Reuniones de la CIT | Número de Estados en que, según las informaciones comunicadas por los gobiernos: | | | Número de Estados Miembros de la OIT al momento de la reunión |
|--|--|---|-------------------------------------|---|
| | Todos los instrumentos han sido sometidos | Algunos instrumentos han sido sometidos | Ningún instrumento ha sido sometido | |
| 90.^a (Junio de 2002) | 134 | 8 | 33 | 175 |
| 91.^a (Junio de 2003) | 146 | 0 | 30 | 176 |
| 92.^a (Junio de 2004) | 135 | 0 | 42 | 177 |
| 94.^a (Febrero de 2006) | 149 | 0 | 29 | 178 |
| 95.^a (Junio de 2006) | 131 | 14 | 33 | 178 |
| 96.^a (Junio de 2007) | 127 | 2 | 49 | 178 |
| 99.^a (Junio de 2010) | 117 | 0 | 66 | 183 |
| 100.^a (Junio de 2011) | 122 | 4 | 57 | 183 |
| 101.^a (Junio de 2012) | 116 | 0 | 69 | 185 |
| 103.^a (Junio de 2014) | 93 | 14 | 78 | 185 |
| 104.^a (Junio de 2015) | 96 | 0 | 90 | 186 |
| 106.^a (Junio de 2017) | 74 | 0 | 113 | 187 |
| 108.^a (Junio de 2019) | 28 | 3 | 156 | 187 |

Anexo VII. Lista de los comentarios presentados por la Comisión por país

Los comentarios abajo indicados han sido redactados en forma de "observaciones" que se reproducen en este informe, o bien como «solicitudes directas», que no se publican, pero que se comunican de modo directo a los gobiernos interesados.

Son igualmente mencionadas las respuestas recibidas a las solicitudes directas, de las cuales la Comisión ha tomado nota.

| | |
|--------------------------|--|
| Afganistán | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 111, 140, 141, 142, 144</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Albania | Observaciones para los Convenios núms. 81, 87, 98, 129 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 100, 111, 129, 141, 144, 151, 154, 177</i> Observación sobre la sumisión |
| Alemania | Observaciones para los Convenios núms. 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 172, 189</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Angola | Observación para el Convenio núm. 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 87, 98, 100, 188</i> Observación sobre la sumisión |
| Antigua y Barbuda | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 144, 151 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 87, 135</i> Observación sobre la sumisión |
| Arabia Saudita | Observaciones para los Convenios núms. 29, 138 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 138</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Argelia | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 87</i> |
| Argentina | Observaciones para los Convenios núms. 87, 154, 177 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 111, 144, 177, 188</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Armenia | Observaciones para los Convenios núms. 17, 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 18, 144</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Australia | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Austria | <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Azerbaiyán | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 132, 144</i> |
| Bahamas | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 144, 186</i> Observación sobre la sumisión |
| Bahrein | Observación sobre la sumisión |
| Bangladesh | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 81, 87, 98, 144 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 81</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |

| | |
|--|---|
| Barbados | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 87, 97, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 87, 97, 100, 102, 105, 111, 122, 128, 144</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 118</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Belarús | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Bélgica | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98, 128, 144, 167, 170, 172</i> |
| Belice | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 105, 115 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 88, 97, 100, 105, 111, 138, 140, 144, 150, 154, 155, 156, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Benin | <i>Solicitud directa general</i> <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 144</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Bolivia (Estado Plurinacional de) | <i>Solicitud directa general</i> Observación para el Convenio núm. 131 Observación sobre la sumisión |
| Bosnia y Herzegovina | Observación para el Convenio núm. 87 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98, 135, 144, 151, 154</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Botswana | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 144 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 87</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Brasil | Observaciones para los Convenios núms. 98, 169 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 144, 151, 155, 169</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Brunei Darussalam | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 138, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Bulgaria | Observación para el Convenio núm. 87 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 144</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Burkina Faso | <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 187</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Burundi | Observaciones para los Convenios núms. 11, 26, 87, 98, 111, 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 111, 135</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Cabo Verde | <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Camboya | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 87</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Camerún | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 158 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 108, 146</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Canadá | Observación para el Convenio núm. 87 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98, 108, 144, 186</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |

| | |
|---|--|
| Chad | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 87, 111, 144, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 87, 100, 102, 105, 111, 122, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Chequia | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 154</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Chile | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 32, 87, 98, 187</i> Observación sobre la sumisión |
| China | Observaciones para los Convenios núms. 155, 167 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 32, 111, 122, 144, 155, 167, 170</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Región Administrativa Especial de Hong Kong | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 32, 186</i> |
| Región Administrativa Especial de Macao | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 92, 108, 144</i> |
| Chipre | <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 170</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Colombia | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Comoras | Observaciones para los Convenios núms. 13, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 87, 98, 100, 111, 144</i> Observación sobre la sumisión |
| Congo | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 29, 81, 87, 100, 111, 152, 182, 186 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 144, 149, 182, 185, 186</i> Observación sobre la sumisión |
| Costa Rica | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 137</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Côte d'Ivoire | <i>Solicitud directa general</i> <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 150, 155, 160, 161, 171, 187</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Croacia | Observación para el Convenio núm. 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 32, 87, 98, 185</i> Observación sobre la sumisión |
| Cuba | Observación para el Convenio núm. 110 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 137, 152</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Dinamarca | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 144, 152</i> |
| Groenlandia | <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 100</i> |
| Islas Feroe | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 108, 186</i> |
| Djibouti | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 19, 24, 37, 38, 87, 122, 138, 144, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 17, 18, 29, 71, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Dominica | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 29, 81, 94, 138, 147 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 12, 19, 26, 29, 87, 95, 97, 100, 105, 111, 135, 144, 150, 169, 182</i> Observación sobre la sumisión |

| | |
|----------------------------------|--|
| Ecuador | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 95, 131, 152, 189</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Egipto | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 137, 152</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| El Salvador | Observación para el Convenio núm. 87 Observación sobre la sumisión |
| Emiratos Árabes Unidos | Observaciones para los Convenios núms. 29, 105, 138 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 29, 81, 89, 105, 182</i> |
| Eritrea | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 105, 138 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 105, 138</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Eslovaquia | <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 26</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Eslovenia | Observaciones para los Convenios núms. 81, 129 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 129, 186</i> |
| España | Observación para el Convenio núm. 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 129, 182</i> |
| Estados Unidos de América | Observaciones para los Convenios núms. 105, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 105, 150, 160, 176, 182</i> |
| Eswatini | Observación para el Convenio núm. 87 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98</i> |
| Etiopía | Observación para el Convenio núm. 138 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 138, 144</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Federación de Rusia | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 29, 81, 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 105, 138, 139, 175, 182</i> |
| Fiji | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 100, 111, 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 19, 100, 108, 111, 186</i> |
| Filipinas | Observaciones para los Convenios núms. 29, 87, 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 105, 151, 182, 189</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Finlandia | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 137, 152, 186</i> |
| Francia | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 71, 87, 98</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Nueva Caledonia | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 144, 186</i> |
| Polinesia Francesa | Observación para el Convenio núm. 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 100, 111, 125, 129</i> |
| Gabón | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 100, 111, 186 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 122, 186</i> Observación sobre la sumisión |
| Gambia | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 100, 111</i> Observación sobre la sumisión |
| Georgia | Observaciones para los Convenios núms. 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Ghana | Observaciones para los Convenios núms. 100, 111, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 107, 111, 117, 144, 149, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Granada | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 81, 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 87, 97, 100, 105, 111, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Grecia | Observaciones para los Convenios núms. 100, 111, 149, 156 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 122, 156</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Guatemala | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 169 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 97, 100, 111, 156, 169, 175</i> |
| Guinea | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 111, 118, 156 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 117, 118, 122, 140, 143, 149, 156</i> Observación sobre la sumisión |
| Guinea-Bissau | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 26, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 12, 17, 18, 19, 81, 88, 100, 107, 111, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Guinea Ecuatorial | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 103, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 29, 30, 68, 92, 105, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Guyana | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 98, 100, 111, 138, 139, 140 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 94, 97, 144, 149, 172, 182, 189</i> Observación sobre la sumisión |
| Haití | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 1, 12, 14, 17, 24, 25, 30, 42, 81, 87, 98, 106, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 77, 78, 81, 87, 100, 111, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Honduras | Observaciones para los Convenios núms. 87, 100, 169 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 122, 169</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Hungría | Observación para el Convenio núm. 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 185</i> Observación sobre la sumisión |
| India | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 81, 100, 107 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 100, 107, 138, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Indonesia | Observaciones para los Convenios núms. 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 186</i> |
| Irán (República Islámica del) | Observación para el Convenio núm. 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 122</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Iraq | <i>Solicitud directa general</i> Observación para el Convenio núm. 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 22, 23, 92, 100, 111, 122, 144, 146, 147, 149, 172, 187</i> Observación sobre la sumisión |

| | |
|-----------------------|---|
| Irlanda | Observaciones para los Convenios núms. 111, 122 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 172, 189</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Islandia | Observación para el Convenio núm. 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 122, 156</i> |
| Islas Cook | <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Islas Marshall | Observación sobre la sumisión |
| Islas Salomón | <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 98</i> Observación sobre la sumisión |
| Israel | Observaciones para los Convenios núms. 97, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 97, 100, 111, 122</i> |
| Italia | Observaciones para los Convenios núms. 111, 143 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 97, 100, 111, 143</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Jamaica | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 94, 100 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Japón | Observaciones para los Convenios núms. 87, 100, 122, 156 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 122, 156, 186</i> |
| Jordania | Observaciones para los Convenios núms. 98, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 144, 185, 186</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Kazajstán | Observaciones para los Convenios núms. 87, 100, 105, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 105, 111, 156, 187</i> Observación sobre la sumisión |
| Kenya | Observaciones para los Convenios núms. 17, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 97, 100, 111, 138, 142, 143, 149, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Kirguistán | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 81, 87, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 17, 29, 32, 45, 81, 87, 95, 97, 98, 100, 105, 111, 119, 120, 124, 131, 138, 144, 149, 157, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Kiribati | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 138, 182, 185, 186</i> Observación sobre la sumisión |
| Kuwait | Observación para el Convenio núm. 111 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 111</i> Observación sobre la sumisión |
| Lesotho | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 100, 105, 111, 138, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Letonia | Observaciones para los Convenios núms. 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 158</i> |
| Líbano | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 29, 81, 100, 111, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 88, 100, 105, 111, 122, 138, 142, 150, 159, 172, 182</i> Observación sobre la sumisión |

| | |
|----------------------------|---|
| Liberia | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 112, 113, 114 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105, 111, 144, 186</i> Observación sobre la sumisión |
| Libia | Observaciones para los Convenios núms. 111, 122 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 88, 96, 100</i> Observación sobre la sumisión |
| Lituania | Observaciones para los Convenios núms. 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 88, 100, 111</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Luxemburgo | Observación para el Convenio núm. 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 96, 100, 111</i> |
| Macedonia del Norte | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 88, 94, 100, 111, 122, 140, 142, 158, 159, 177, 181</i> Observación sobre la sumisión |
| Madagascar | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 100, 105, 111, 122, 138, 144, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 88, 100, 111, 117, 159, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Malasia | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 88, 144, 186</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 95</i> Observación sobre la sumisión |
| Sabah | Observación para el Convenio núm. 97 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 94, 97</i> |
| Malawi | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 111, 149 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 97, 100, 111, 129, 150</i> Observación sobre la sumisión |
| Maldivas | Observación general Observación para el Convenio núm. 186 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 100, 105, 138, 182, 185, 186</i> Observación sobre la sumisión |
| Malí | Observación para el Convenio núm. 29 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 100, 111, 122, 155, 159</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Malta | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 149, 159, 186</i> Observación sobre la sumisión |
| Marruecos | Observación para el Convenio núm. 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 2, 100, 111, 181</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Mauricio | Observaciones para los Convenios núms. 94, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 88, 100, 111, 186</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Mauritania | Observaciones para los Convenios núms. 29, 96, 100, 111, 138 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 94, 96, 100, 111, 138</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| México | Observación para el Convenio núm. 100 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 110, 111, 140, 142, 144, 159</i> Observación sobre la sumisión |
| Mongolia | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 88, 122, 159, 176, 181</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |

| | |
|----------------------------------|--|
| Montenegro | <i>Solicitud directa general</i> Observación para el Convenio núm. 100 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 122, 142, 152, 158, 185</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Mozambique | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 29, 100, 105, 111, 122 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 88, 100, 105, 111</i> Observación sobre la sumisión |
| Myanmar | Observación para el Convenio núm. 29 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 2, 29, 185</i> |
| Namibia | Observación para el Convenio núm. 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111</i> |
| Nepal | <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Nicaragua | Observaciones para los Convenios núms. 100, 117 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 88, 100, 111, 140, 142</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Níger | Observación para el Convenio núm. 29 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 100, 111, 158</i> |
| Nigeria | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 88, 100, 111, 159 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 94, 100, 111</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Noruega | Observación para el Convenio núm. 94 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 122, 159</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Nueva Zelanda | Observaciones para los Convenios núms. 88, 100 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Tokelau | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 82, 100, 111</i> |
| Omán | Observación para el Convenio núm. 29 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Países Bajos | Observaciones para los Convenios núms. 94, 100, 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 88, 100, 111, 122, 139, 142, 148, 159, 170, 181</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Aruba | Observación general Observación para el Convenio núm. 138 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 87, 88, 94, 105, 122, 138, 140, 142, 144, 182</i> |
| Caribe parte de los Países Bajos | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 88, 122</i> |
| Curazao | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 182, 186</i> |
| Sint Maarten | Observación general Observación para el Convenio núm. 87 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 88, 94, 122</i> |
| Pakistán | Observaciones para los Convenios núms. 29, 81, 98, 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 105, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Palau | <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Panamá | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 105, 138, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |

| | |
|--|--|
| Papua Nueva Guinea | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 98, 111, 138, 158 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 100, 111, 122, 138</i> Observación sobre la sumisión |
| Paraguay | Observaciones para los Convenios núms. 29, 81 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Perú | Observaciones para los Convenios núms. 29, 81, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 105, 138, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Polonia | Observaciones para los Convenios núms. 29, 81, 129 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 129</i> |
| Portugal | Observaciones para los Convenios núms. 81, 129 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 129, 186, 187</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Qatar | Observaciones para los Convenios núms. 29, 81 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte | Observaciones para los Convenios núms. 29, 81 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 42, 102, 115, 120, 148, 150, 160, 187</i> <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 26, 85, 99, 148</i> <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 115</i> |
| Anguilla | |
| Bermudas | |
| Gibraltar | Observación para el Convenio núm. 17 <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 160</i> |
| Guernsey | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 42, 63, 81, 115</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 19</i> |
| Isla de Man | Observación para el Convenio núm. 17 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 102, 150, 160</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 17</i> |
| Islas Malvinas (Falkland) | |
| Islas Vírgenes Británicas | <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 85</i> |
| Jersey | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 17, 115, 160</i> <i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 24, 25, 81</i> |
| Montserrat | <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 85</i> <i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 17, 42</i> |
| Santa Elena | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 63, 85, 150</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 17</i> |
| República Árabe Siria | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 29, 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 105, 107, 129, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| República Centroafricana | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 144</i> Observación sobre la sumisión |
| República de Corea | Observaciones para los Convenios núms. 100, 111, 156 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 156</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| República de Moldova | Observaciones para los Convenios núms. 105, 111, 152 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111, 117, 138, 144, 185</i> Observación sobre la sumisión |
| República Democrática del Congo | Observaciones para los Convenios núms. 94, 100, 111, 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 62, 81, 100, 111, 119, 120, 150</i> Observación sobre la sumisión |

| | |
|--|---|
| República Democrática Popular Lao | <i>Solicitud directa general</i> Observación para el Convenio núm. 111 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 100, 111</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| República Dominicana | Observaciones para los Convenios núms. 87, 98, 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 102, 183</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| República Unida de Tanzania | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 29, 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 17, 19, 29, 95, 105, 138, 140, 142, 148, 170, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| República Unida de Tanzania. Tanganyika | Observación general <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 81</i> |
| República Unida de Tanzania. Zanzíbar | <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 85</i> |
| Rumania | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 81, 129 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 129, 186</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 105</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Rwanda | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 26, 100, 105 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 100, 138, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Saint Kitts y Nevis | Observación general <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105, 138, 182, 186</i> |
| Samoa | Observaciones para los Convenios núms. 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105, 138, 182, 186</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| San Marino | <i>Solicitud directa general</i> <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 98, 156</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| San Vicente y las Granadinas | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 81, 100, 111, 129, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 100, 102, 105, 111, 122, 129, 138, 144, 182, 186</i> Observación sobre la sumisión |
| Santa Lucía | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 17, 87, 98, 100 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 5, 19, 29, 87, 100, 108, 111, 154, 158, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Santo Tomé y Príncipe | Observación general Observación para el Convenio núm. 98 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 87, 138, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Senegal | Observaciones para los Convenios núms. 81, 87, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 182</i> |
| Serbia | Observaciones para los Convenios núms. 81, 105, 129, 144 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 94, 105, 129, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Seychelles | Observaciones para los Convenios núms. 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 105, 182, 186</i> Observación sobre la sumisión |

| | |
|--------------------------|--|
| Sierra Leona | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 17, 29, 81, 88, 119, 125, 138 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 26, 81, 94, 95, 100, 101, 105, 111, 126, 138, 144, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Singapur | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 32, 94, 144</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Somalia | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 87, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 87, 98, 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Sri Lanka | Observación general Observaciones para los Convenios núms. 81, 98, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 81, 105, 122, 182, 185</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Sudáfrica | Observaciones para los Convenios núms. 29, 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 105, 182, 186, 188</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Sudán | Observaciones para los Convenios núms. 29, 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 105, 138, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Sudán del Sur | <i>Solicitud directa general</i> <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 98, 100, 105, 111, 138, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Suecia | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 129</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Suiza | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81</i> |
| Suriname | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 100, 105, 111, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Tailandia | <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 111</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Tayikistán | Observaciones para los Convenios núms. 81, 111, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 45, 81, 87, 97, 98, 103, 105, 111, 115, 119, 120, 122, 138, 142, 148, 149, 155, 177, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Timor-Leste | <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 87, 98, 100, 111</i> Observación sobre la sumisión |
| Togo | Observación para el Convenio núm. 138 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 150</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Tonga | <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Trinidad y Tabago | Observaciones para los Convenios núms. 105, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 19, 29, 81, 138, 150, 182</i> |
| Túnez | Observación general Observación para el Convenio núm. 118 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 18, 45, 62, 81, 120</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Turkmenistán | Observaciones para los Convenios núms. 105, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 105, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |

| | |
|---|--|
| Turquía | Observaciones para los Convenios núms. 29, 81, 87, 98, 111, 115, 119, 127, 135, 138, 155, 161, 167, 176, 182, 187 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 87, 111, 115, 119, 127, 138, 155, 161, 167, 176, 182, 187</i> <i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 26, 95, 99, 153</i> |
| Tuvalu | <i>Solicitud directa general</i> <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 186</i> Observación sobre la sumisión |
| Ucrania | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 29, 81, 95, 105, 129, 131, 138, 139, 155, 173, 176, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 81, 102, 105, 115, 119, 120, 129, 138, 139, 150, 153, 155, 160, 161, 174, 176, 182, 184</i> <i>Respuestas recibidas a solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 45, 47, 106</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Uganda | <i>Solicitud directa general</i> Observaciones para los Convenios núms. 26, 81, 105, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 12, 17, 19, 29, 45, 81, 94, 95, 100, 111, 123, 124, 138, 143, 162, 182</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Uruguay | Observaciones para los Convenios núms. 29, 98, 155, 161, 162 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 29, 63, 81, 102, 115, 118, 121, 129, 131, 136, 139, 150, 153, 155, 161, 162, 167, 176, 184</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Uzbekistán | Observación para el Convenio núm. 105 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 47, 87, 105</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Vanuatu | Observación general <i>Solicitud directa para el Convenio núm. 182</i> Observación sobre la sumisión |
| Venezuela (República Bolivariana de) | Observaciones para los Convenios núms. 26, 29, 81, 87, 95, 102, 105, 121, 128, 130, 138, 144, 155, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 13, 29, 45, 81, 95, 120, 127, 138, 139, 150, 155, 182</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 153</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Viet Nam | Observaciones para los Convenios núms. 29, 81, 138, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 14, 29, 45, 81, 120, 138, 155, 182, 186, 187</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |
| Yemen | <i>Solicitud directa general</i> Observación sobre la sumisión |
| Zambia | <i>Solicitud directa general</i> <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 148, 176</i> Observación sobre la sumisión |
| Zimbabwe | Observaciones para los Convenios núms. 29, 81, 87, 98, 105, 129, 138, 155, 161, 162, 170, 174, 176, 182 <i>Solicitudes directas para los Convenios núms. 26, 29, 81, 99, 105, 129, 150, 155, 161, 162, 174, 176, 182</i> <i>Respuesta recibida a una solicitud directa para el Convenio núm. 14</i> <i>Solicitud directa sobre la sumisión</i> |